



ANEXO DE INCLUSIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIO DE ENTRENAMIENTO BÁSICO DE SAFE

HACIA ENTRENAMIENTOS DE SEGURIDAD INCLUSIVOS

Tabla de contenido

Nota de revisión | 4

El trabajo de SAFE hacia la Igualdad de Género y la Inclusión Social | 6

Cómo usar el Anexo de Inclusión | 8

Adaptar al contexto | 9

Usar el Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE junto con el Anexo de Inclusión | 9

Palabras clave y definiciones | 11

Acción Sin (Más) Daño | 20

Antes del entrenamiento: evaluación y planificación de necesidades | 24

Seleccionar el formato del entrenamiento | 24

El papel del Equipo y la Organización que realizan el entrenamiento | 27

Seleccionar las personas participantes: grupos homogéneos o grupos mixtos | 28

Realizar una evaluación de necesidades | 29

Evaluación de necesidades para entrenamientos a distancia | 30

Satisfacer las necesidades relacionadas con el estrés, el trauma y el agotamiento | 31

Satisfacer las necesidades de personas con alfabetización digital limitada | 32

Elegir un lugar para entrenamientos presenciales | 33

Elegir una plataforma y herramientas de entrenamiento a distancia | 34

Preparar la agenda, los materiales y las herramientas de entrenamiento | 35

Brindar apoyo financiero | 37

Durante el entrenamiento | 38

El entorno de entrenamiento | 38

Crear un espacio valiente | 38

Transformar normas y estereotipos | 40

Después del entrenamiento: monitoreo, evaluación y aprendizaje (MEL) | 44

Objetivos MEL con enfoque GESI | 44

Principios rectores para MEL con enfoque de Acción Sin (Más) Daño | 45

Ejemplos de actividades para romper el hielo e introductorias para preparar el ambiente | 47

Espacio valiente | 47

Árbol de la vida | 50

Soy quien soy | 51

Ejemplos de planes de estudio y complementos de lecciones | 53

Evaluación de riesgos con enfoque GESI: un complemento de la lección de Evaluación y Gestión de Riesgos | 53

GESI e ingeniería social: un complemento de la lección de Ingeniería Social | 58

Consentimiento en casos de emergencia: un complemento de la lección de Primeros Auxilios | 61

Troleo e Intimidación en Línea | 64

Acoso sexual en el entorno de los medios de comunicación: prevención y respuesta | 67

Referencias y lecturas adicionales | 73

Nota de revisión (mayo de 2021)

La primera edición del Anexo de Inclusión de la Iniciativa Asegurar el Acceso a la Libre Expresión (SAFE, por su sigla en inglés) se publicó en marzo de 2020. Poco después, el inicio de la pandemia de la COVID-19 transformó de manera significativa el entorno operativo para proyectos como SAFE, lo que hizo que las cuestiones de accesibilidad (en línea) fueran aún más importantes. La pandemia ha tenido un impacto desproporcionado en las personas marginalizadas por la sociedad, especialmente en aquellas para quienes se cruzan múltiples desventajas basadas en las identidades oprimidas. Las personas periodistas y comunicadoras sociales pertenecientes a poblaciones vulnerables experimentaron de manera más aguda los desafíos asociados con las dificultades económicas y un panorama mediático en rápida transformación.

Aunque un cambio repentino a las interacciones en línea para programas de entrenamiento como SAFE haya sido excluyente para algunas personas (por ejemplo, para comunidades con bajo nivel de alfabetización digital), ha representado también algunas oportunidades. Por ejemplo, el cambio a la esfera virtual podría permitir que algunas personas con discapacidad (PCD) participen más en eventos que en el mundo “analógico” eran inaccesibles para ellas.

Aproximadamente un año después de su primer lanzamiento, SAFE decidió actualizar el presente Anexo de Inclusión. Esta nueva versión incorpora las experiencias y las lecciones aprendidas durante el año anterior. En particular, SAFE ha agregado consideraciones relacionadas con la realización de entrenamientos *a distancia*¹ y con otras actividades sobre la seguridad de periodistas. Además, los cambios en esta versión actualizada del Anexo de Inclusión también reflejan el aprendizaje continuo de SAFE en lo que se refiere a aspectos que no están directamente relacionados con los entrenamientos a distancia; por ejemplo, el equipo de SAFE ha agregado algunos términos al glosario y ha realizado cambios en algunos de los planes de estudio. Por último, y en un esfuerzo por “predicar con el ejemplo”, SAFE ha trabajado con organizaciones y personas expertas externas para adaptar y hacer más accesible también el formato y el diseño del presente Anexo de Inclusión.

El equipo de SAFE también quisiera agradecer sinceramente a más programas de IREX, como CALI (Centro de Aprendizaje Aplicado e Impacto) y otros, cuyo importante trabajo realizado el año pasado

¹ A los efectos de este anexo, las palabras "a distancia", "virtual" y "en línea" se usarán de forma intercambiable, con el significado de "no presencial". "A distancia", "virtual" o "en línea" significa que la actividad se realiza a través de una plataforma digital.

sobre aspectos de inclusión y accesibilidad ha nutrido sustancialmente las actualizaciones de este anexo.

En febrero 2022, nos complace presentar la traducción en español del Anexo de Inclusión, habiendo adaptado levemente parte del contenido y ampliado la bibliografía de referencia a fuentes y textos en español, cuando posible.

El trabajo de SAFE hacia la Igualdad de Género y la Inclusión Social

La Iniciativa Asegurar el Acceso a la Libre Expresión (SAFE, por su sigla en inglés) es el esfuerzo principal de IREX para permitir que personas profesionales de los medios y de la comunicación social trabajen de la manera más segura posible en espacios cerrados y que se están cerrando. SAFE equipa a profesionales de los medios y de la comunicación social con los mecanismos para continuar de forma resiliente su importante trabajo y gestionar, así como mitigar, los riesgos y amenazas que enfrentan en su trabajo cotidiano descubriendo injusticias, denunciando corrupción y pidiendo responsabilidad a las autoridades.

Los grupos marginados existen casi en todas partes. Son personas a las que, por cualquier motivo, se les niega la participación en las principales actividades económicas, políticas, culturales y sociales (consulte <https://ylai.state.gov/cinco-formas-de-ser-un-aliado-de-los-grupos-marginados/>). En muchos contextos donde trabaja SAFE, estos incluyen mujeres, personas LGBTQI+, personas con discapacidades, grupos étnicos y religiosos subrepresentados y juventudes.

SAFE trabaja en desarrollo con un enfoque basado en los derechos humanos: el objetivo del programa es contribuir a la realización de los derechos humanos para todas las personas. De manera coherente, nuestro enfoque de Igualdad de Género e Inclusión Social (GESI, por su sigla en inglés) aborda las relaciones desiguales de poder entre diferentes grupos sociales y se centra en la necesidad de actuar para garantizar la igualdad de derechos, oportunidades y respeto para todas las personas independientemente de su identidad. Los entrenamientos de SAFE evalúan y abordan los riesgos basados en la identidad y se adopta un enfoque integral para garantizar que los entrenamientos sean accesibles y significativos para todo en el mundo, en especial para los grupos que tradicionalmente no han tenido acceso al poder y a los recursos. Además, los entrenamientos de SAFE no solo brindan a las personas participantes conocimientos y habilidades para gestionar y mitigar los riesgos y amenazas basados en la identidad, sino que también tienen como objetivo desafiar las normas y estereotipos que provocan daños.

Para compilar este anexo, SAFE ha aprendido de la experiencia y el conocimiento de los grupos objetivo del proyecto, de sus equipos regionales de entrenamiento y del conocimiento institucional de IREX sobre las mejores prácticas de inclusión.

Cómo usar el Anexo de Inclusión

El propósito de este anexo del Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE² es compartir el enfoque y la metodología de SAFE para garantizar el acceso equitativo a sus entrenamientos, abordar los riesgos basados en la identidad y desafiar las normas y estereotipos dañinos. Proporciona orientación en todas las etapas del proceso de entrenamiento: 1) diseño y divulgación; 2) realización; y 3) monitoreo, evaluación y aprendizaje. El anexo se puede usar junto con el Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE,³ pero también puede ser un recurso e inspiración para profesionales de los medios y de la comunicación social, para las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales, así como para personas que, en todo el mundo, trabajan en cuestiones relativas a la seguridad de periodistas. Su objetivo es promover programas de seguridad para periodistas, cuyo diseño se base en el conocimiento y el análisis de los roles, las responsabilidades, los derechos, las prerrogativas, las obligaciones y las relaciones de poder, según sean definidas económica, social, política y culturalmente, y que son asociadas con la identidad de una persona, por ejemplo, género, edad o etnia.

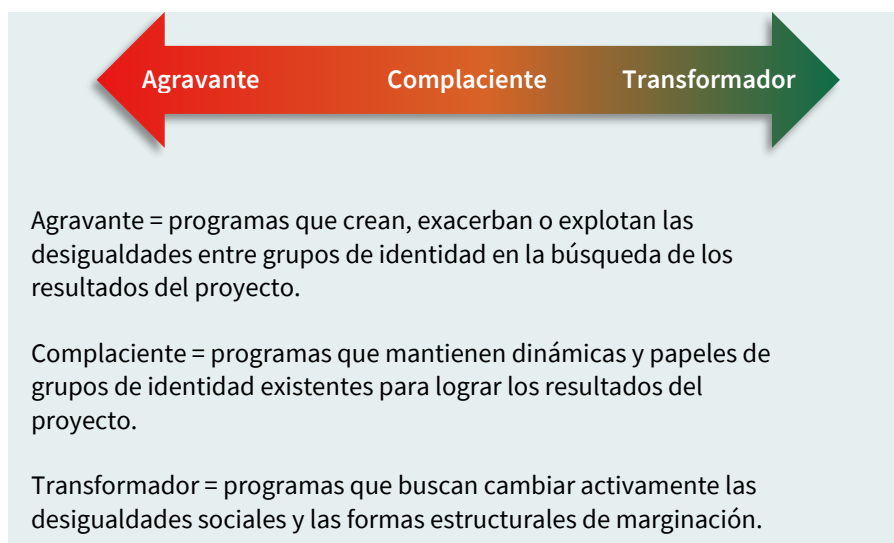


Figura 1: el Continuo de la Inclusión

² <https://www.irex.org/sites/default/files/node/resource/safe-curriculum-spanish.pdf> (en español)

³ Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE de IREX, pág. 6; consulte también págs. 10-13 y 56-59; 26-31 y 71-75 (en español)

Con base en este análisis, el anexo está diseñado para aumentar la inclusión en cualquier programa de entrenamiento, en seguridad para periodista, presencial o virtual. Para que se avance a lo largo del continuo de la inclusión hacia un enfoque transformador, como ilustrado a continuación (Fig. 1).⁴

Adaptar al contexto

Las normas cambian según el lugar, los grupos y, a menudo, con el tiempo. Por lo tanto, cualquier entrenamiento que tenga como objetivo considerar cómo las normas e identidades afectan la seguridad debe ser sensible al contexto específico del que provienen y en el que trabajan las personas participantes. Por ejemplo, las percepciones generales de lo que se considera acoso y atención no deseada pueden diferir entre diferentes grupos, lugares, generaciones y épocas.

“El enfoque de género es fundamental. Es la primera vez que veo una evaluación de riesgos de seguridad con [un] enfoque de género e inclusión social. Destaca que carecemos de políticas de género en los medios de comunicación”. **Participante de entrenamiento SAFE**

Este anexo ayudará a que seamos más conscientes de las normas que podría tener un grupo participante y/o que sean generalizadas en el contexto en el que trabaja, lo que permitirá adaptar el entrenamiento a sus necesidades específicas. Tenga en cuenta que es posible que deba ajustar el formato de su actividad (por ejemplo, presencial o a distancia), los ejercicios y enfoques basándose en el contexto local, quizás agregando más tiempo para la discusión si un concepto es nuevo para el grupo. Además, las normas legales se ven diferentes en diversos contextos y pueden desempeñar un papel importante en la seguridad del grupo. Por ejemplo, el acoso homofóbico puede no ser ilegal en todos los contextos y quienes participan pueden tener opciones limitadas para los recursos legales. Asegúrese de conocer la legislación pertinente en cada contexto.

Usar el Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE junto con el Anexo de Inclusión

Este Anexo de Inclusión quisiera guiar a una Organización capacitadora (de ahora en adelante solo la Organización) en seguridad para periodistas y a su Equipo entrenador (de ahora en adelante solo el Equipo) en los esfuerzos para a) lograr que los entrenamientos, presenciales y a distancia, cuenten con acceso equitativo, b) abordar los riesgos basados en la identidad y c) desafiar las normas y estereotipos. Todo lo anterior gracias a los conocimientos y la experiencia de SAFE y las políticas y prácticas relevantes de IREX. El anexo no es un documento independiente, sino que proporciona las herramientas clave para que el Equipo integre mejor las consideraciones de inclusión en el Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE. Específicamente, el Anexo de Inclusión define la terminología, hace recomendaciones para contextualizar un entorno de entrenamiento inclusivo y fortalece la capacidad del Equipo con ejemplos prácticos de los planes de estudio que pueden

⁴ El continuo de la inclusión se adapta de la Herramienta del Continuo de Igualdad de Género desarrollada por el Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre Género (Interagency Gender Working Group, por su nombre original)

modificarse fácilmente según los contextos específicos de cada entrenamiento. Este anexo también incluye una orientación sobre cómo las lecciones del Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE se pueden "traducir" para un entrenamiento a distancia o virtual, sin dejar de garantizar el mejor nivel posible de accesibilidad e inclusión para todas las personas participantes. El anexo contiene referencias a las páginas correspondientes del Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE para guiar el uso conjunto de los dos documentos.



Palabras clave y definiciones⁵

El lenguaje usado en un entrenamiento es esencial para crear un espacio acogedor y valiente para participantes y Equipo. Sin embargo, el uso de diferentes palabras y descripciones varía entre las culturas y los grupos sociales. La siguiente lista incluye términos y definiciones de su uso, provenientes de una variedad de fuentes. Tenga en cuenta que algunas palabras se consideran neutrales o pueden empoderar en algunas circunstancias o contextos, mientras que son hirientes y discriminatorias en otras (consulte “[Reclamar términos despectivos y etiquetas estigmatizantes](#)”, pág. 19). Cuando se dirija o describa a una persona, use siempre las palabras o etiquetas que le pidan que use. Cuando se dirija a un grupo, use un lenguaje neutro en cuanto al género y anime a las personas participantes a hacer lo mismo (por ejemplo, en lugar de "Damas y caballeros ...", diga "Estimado grupo invitado..."). Durante el entrenamiento, el Equipo capacitador deberá siempre prestar atención al lenguaje que puede resultar insultante o abusivo.

Accesibilidad: el objetivo de diseñar y desarrollar actividades o materiales de una manera que todas las personas, independientemente de sus capacidades auditivas, cognitivas, neurológicas, físicas, del habla o visuales, puedan adquirir la misma información y participar en las mismas interacciones de una manera igualmente integrada e igualmente eficaz, garantizando al mismo tiempo la facilidad de uso sustancialmente equivalente.

Acoso sexual: cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física no deseada de naturaleza sexual con el propósito o efecto de violar la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.⁶ Es la persona que recibe el

⁵ A menos que se especifique lo contrario, las definiciones de este anexo se basan en el documento llamado *TAAP Toolkit* de la Agencia, Acceso y Poder Transformador (TAAP, por su sigla en inglés) desarrollado por un grupo de organizaciones, incluidas IREX y World Learning como cofundadoras. El glosario se basa en el principio de autoidentificación señalado en las normas internacionales, incluido el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de la ONU (CERD, por su sigla en inglés). Esas normas afirman que, a menos que se justifique lo contrario, la identificación de las personas como miembros de un grupo racial o étnico se basará en la "autoidentificación de la persona en cuestión". Más información en taapinclusion.org/toolkit (documento solo en inglés). Cuando SAFE haya modificado la definición de esta lista, la fuente o explicación se puede encontrar en las notas a pie de página, se especificará su idioma.

⁶ Glosario de las Naciones Unidas sobre explotación y abuso sexual, <https://hr.un.org/sites/hr.un.org/...>

comportamiento quien decide si es no deseado y ofensivo, independientemente de cuál sea la intención de la otra persona. El acoso sexual no se trata de sexo, se trata de poder.⁷

Adultocentrismo: comportamientos y actitudes basados en la suposición de que las personas adultas son mejores que las jóvenes y tienen derecho a actuar sobre las jóvenes sin su consentimiento.⁸

Bisexual: orientación sexual que describe a una persona que se siente atraída emocional y sexualmente por personas de su propio género y personas de otros géneros, aunque no necesariamente de forma simultánea, de la misma manera o en el mismo grado.

Brecha digital: la brecha entre las personas, los hogares, las empresas y las áreas geográficas en cuanto a sus oportunidades de acceder a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y su uso de Internet para una amplia variedad de actividades. La brecha puede existir por varios motivos, incluidas las características demográficas y socioeconómicas, como los ingresos, la educación, la identidad racial, la ubicación geográfica (urbano-rural), la edad, las habilidades, la conciencia, las actitudes políticas, culturales y psicológicas, y principalmente la identidad de género. Específicamente, la "brecha digital de género" describe la "brecha" en la que las niñas y las mujeres tienen menos acceso a la tecnología e Internet en comparación con los niños y los hombres, porque, por ejemplo, tienen menos recursos disponibles para permitirse la tecnología y el acceso a Internet. Además, los estereotipos de que la tecnología es "para niños" y el miedo a ser discriminadas a menudo impiden que las niñas y mujeres usen las herramientas digitales.⁹

Capacitismo: las prácticas y actitudes dominantes en la sociedad que devalúan y limitan el potencial de las personas con discapacidad. Un conjunto de prácticas y creencias que asignan un valor (dignidad) inferior a las personas que tienen discapacidades del desarrollo, emocionales, físicas o intelectuales.¹⁰

Comunidades marginalizadas: aquellas que tradicionalmente han sido excluidas del poder y acceso a los recursos. Pueden incluir pueblos indígenas, pueblos tribales, otras minorías, poblaciones LGBTQI+, mujeres y niñas, juventudes, personas con discapacidades u otros grupos.¹¹

Culpabilización de la víctima: acto de menosprecio que se produce cuando se cree – o se quiere hacer creer – que la víctima de un delito o accidente ha sido responsable, total o parcialmente, de los delitos que se han cometido en su contra. Esta culpa puede aparecer en forma de respuestas sociales negativas por parte de profesionales legales, de la medicina y de la salud mental, así como por parte

⁷ https://womeninnews.org/wp-content/uploads/2018/05/Sexual-Harassment-Handbook_SPA_V3_BD.pdf pág. 11 (en español)

⁸ <https://www.harta.uy/adultocentrismo-y-adultismo-2/> (en español)

⁹ <https://plan-internacional.es/nuestro-trabajo/educacion/brecha-digital> (en español)

¹⁰ stopableism.org/p/what-is-ableism.html (en inglés) y <https://www.capacitismo.org/capacitismo> (en español)

¹¹ <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2020/01/DRL-Indicator-Reference-Sheets.pdf> (en inglés) y (en inglés) y <https://ylai.state.gov/cinco-formas-de-ser-un-aliado-de-los-grupos-marginados/> (en español)

de los medios de comunicación, familiares directos y otras personas conocidas.¹² Culpar a la víctima ocurre cuando se asume que una persona hizo algo, con acciones, palabras o vestimenta, para provocar la violencia en su contra. Muchas personas prefieren creer que alguien causó su propia desgracia porque hace que el mundo parezca un lugar más seguro, pero culpar a la víctima es uno de los principales motivos por los que quienes sobreviven violencia sexual y doméstica no denuncian sus agresiones.

Diversidad sexual: este término se refiere al espectro completo de la sexualidad, que incluye todos los aspectos de atracción, comportamiento, identidad, expresión, orientación, relaciones y reacciones sexuales. Se refiere a todos los aspectos de los seres humanos como seres sexuales.

Edadismo: pensamientos prejuiciosos, estereotipos y acciones discriminatorias basadas en las diferencias de edad; generalmente afecta más a las personas mayores.¹³

Gay: orientación sexual que describe a una persona que se siente atraída emocional y sexualmente por personas de su propio género. Puede usarse independientemente de la identidad de género, pero se usa con más frecuencia para describir a los hombres.

Género: diferencias socialmente definidas entre mujeres y hombres, niñas y niños, incluidos los roles económicos, sociales y políticos, responsabilidades, derechos, prerrogativas, características, obligaciones y dinámicas de poder asociadas con el sexo y la sexualidad. Las definiciones sociales de lo que significa ser mujer o hombre varían entre culturas y cambian con el tiempo.

Género fluido: persona que no se identifica con un solo género fijo y considera su identidad de género como fluida, que se mueve entre diferentes géneros en distintos momentos de su vida.¹⁴

Género no binarie: describe a una persona cuya identidad de género está fuera del binarismo tradicional de hombre/mujer. Algunas personas no binarias se expresan usando el género gramatical femenino, algunas el masculino y otras utilizan, entre varios recursos, un género neutro con terminación en “e” (singular) “es” (plural), por ejemplo: “elles” “elles” “todes”¹⁵

Identidad de Género: el sentido interno y profundamente arraigado de una persona sobre su género. Para las personas transgénero, su propia identidad de género interna no coincide con el sexo que se les asignó al nacer. La mayoría de las personas tienen una identidad de género de hombre o mujer (o

¹² https://crcvc.ca/docs/victim_blaming.pdf (en inglés) y <https://codigopublico.com/rompiendo-codigos/culpabilizacion-de-la-victima/> (en español) y <https://modii.org/culpabilizacion-de-la-victima/> (en español)

¹³ <https://aiudo.es/que-es-el-edadismo-definicion-y-casos-de-discriminacion/> (en español)

¹⁴ <http://www.ohrc.on.ca/.../appendix-b-glossary-understanding-gender-identity-and-expression> (en inglés)

¹⁵ Para mayor información: <https://modii.org/lenguaje-no-sexista-la-letra-e/> (en español)

niño o niña). Para algunas personas, su identidad de género no encaja perfectamente en una de esas dos opciones. A diferencia de la expresión de género, la identidad de género no es visible.¹⁶

Identidades raciales, étnicas e indígenas: personas que se identifican como integrante de un grupo que puede compartir algunos de los siguientes elementos: cultura, raza, idioma o lugar de origen. Aunque creemos que las identidades culturales deben definirse como etnias o grupos étnicos, hemos optado por mantener el término racial junto con las identidades étnicas e indígenas porque en algunos países el término raza todavía se usa para referirse a la diversidad cultural. No hay pruebas biológicas que apoyen la existencia de razas distintas, pero el uso del término raza reconoce que, no obstante, las prácticas de racismo y discriminación racial persisten y deben combatirse.

Identidades religiosas: quienes se identifican con un conjunto de creencias que relacionan a la humanidad con el mundo espiritual. Las personas religiosas pueden o no ser parte de un sistema organizado y participar en actividades religiosas o no. A menudo, estas identidades se entrecruzan con las identidades políticas y étnicas y pueden ser difíciles de distinguirlas. Es importante crear un espacio para la diversidad dentro de las identidades religiosas. Algunas personas pueden ser adherentes estrictas a los principios básicos de una religión, otras pueden ser menos estrictas y se identifican libremente. En algunos contextos, particularmente aquellos con una religión dominante, una persona que no se identifica con ninguna religión debe ser considerada una minoría con necesidades de inclusión.

Inclusión/Inclusión social: el proceso de mejorar la capacidad, el acceso, la dignidad y la oportunidad de las personas, desfavorecidas por su identidad social, para participar en la sociedad. Este proceso requiere cambiar los sistemas y desafiar las normas.

Inclusión, sensibilidad: la conciencia de una persona u organización sobre las disparidades en la representación, el acceso y el poder de los grupos marginalizados y excluidos para contribuir con sus voces y experiencias.

Inclusión, capacidad de respuesta: un paso más allá de la sensibilidad a la inclusión, la capacidad de respuesta a la inclusión describe el paso por el cual la conciencia de una persona o equipo sobre la marginación estimula el diseño de un programa proactivo para abordar la marginación y para involucrar a las identidades marginalizadas como agentes de cambio.

Interseccionalidad: interacción de las identidades de una persona (identidad étnica/racial, género, estado de discapacidad, edad, estatus socioeconómico, etc.) de maneras que puedan intensificar la inclusión o exclusión que experimentan. La interseccionalidad es el entendimiento de que una persona puede disfrutar las ventajas, o sufrir las desventajas, sobre la base de múltiples identidades en lugar de una sola.¹⁷

¹⁶ <https://www.glaad.org/reference/transgender> (en inglés) y https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf (en español)

¹⁷ <http://www.taapinclusion.org/toolkit>, pág. 36 (en inglés)

Intersexualidad: término general que se usa para indicar una variedad de condiciones en las que una persona nace con una anatomía reproductiva o sexual que es diferente de las definiciones estándar de mujer u hombre en términos de las características externas de su cuerpo. Por ejemplo, es posible que una persona al nacer parezca una mujer por sus características externas, pero que internamente tenga una anatomía masculina típica; o una persona podría nacer con genitales que parecen ser una combinación de tipos, habitualmente masculinos y femeninos.

Juventudes: jóvenes de entre 15 y 29 años. Se habla de juventudes en plural porque no es un grupo homogéneo y estático, sino que el ser joven se transversaliza con otras identidades¹⁸

Lenguaje inclusivo: la manera de expresarse que NO refuerce estereotipos y prejuicios androcéntricos y sexistas, u homofóbicos, transfóbicos, racistas, etnocéntricos, xenofóbicos, clasistas y de cualquier otra naturaleza, que promuevan discriminación, desigualdad o exclusión de personas, poblaciones o grupos.¹⁹

Lenguaje no sexista: Dado que el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje no sexista es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género, combatir los prejuicios de género, no reforzar estereotipos y prejuicios androcéntricos y sexista. El sistema lingüístico del español ofrece posibilidades para que no haya discriminación sexual en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que se pueden variar según la necesidad, a continuación algunos de los recursos más comunes: multiplicación de las palabras “todos, todas y todes”; agregar “os/as/es” en las palabras; usar términos colectivos y conceptos neutros que no diferencien según el género: “profesorado”, “grupo”. El objetivo es evitar cualquier situación que reproduzca la idea de que hay comportamientos, valores, trabajos, actitudes, espacios u otros, propios de mujeres o de hombres, ya sea por su “naturaleza”, o bien porque la “costumbre social” así lo tiene establecido.²⁰

Lesbiana: orientación sexual que describe a una persona que se identifica como mujer y se siente atraída emocional y sexualmente por otras mujeres.

Marginalización: procesos dinámicos que hacen que un grupo o clase de personas pierdan importancia o sean relegados a un segundo plano debido a: a) desarrollo, falta de recursos, distancia; b) opresión; c) falta de integración cultural, falta de adaptación a las normas; o una combinación de todo lo anterior.

Microagresiones: las microagresiones son desprecios, desaires o insultos verbales, no verbales y ambientales cotidianos, ya sean intencionales o no, que comunican mensajes hostiles, despectivos o

¹⁸ <http://www.eligered.org/que-es-el-enfoque-de-juventudes/> (en español)

¹⁹ Entrada basada en <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf> (en español)

²⁰ Entrada basada en <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/> (en español) y <https://modii.org/lenguaje-no-sexista/> (en español)

negativos a la persona objetivo en función de su pertenencia a un grupo marginalizado.²¹ Representan una expresión de poder, a menudo basada en suposiciones internalizadas sobre las jerarquías sociales.²²

Orientación sexual: la forma en que una persona caracteriza su atracción emocional y sexual hacia los demás.

Personas desplazadas: personas obligadas a huir de sus hogares debido a persecuciones, desastres naturales, conflictos, violencia o violaciones de derechos humanos. Esta categoría incluye a las personas desplazadas internamente (que buscan seguridad en otras partes de su propio país), así como a las personas solicitantes de asilo y refugiadas (que buscan seguridad y protección internacional en otros países).

Personas LGBTQI+: personas que se identifican como lesbianas, gais, bisexuales, trans²³, queer, intersexuales y otras identidades sexuales o de género. Este es un término amplio e inclusivo para poblaciones cuya orientación sexual real o percibida, identidad y expresión de género o características sexuales no se conforman a las normas comúnmente aceptadas.

Personas con discapacidad (PCD): personas que tienen discapacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y pueden estar enfrentando ciertas barreras externas que podrían obstaculizar su participación plena, igualitaria y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las personas que no tienen ninguna discapacidad.²⁴ Estas discapacidades pueden ser visibles o invisibles.

Pronombres personales: en español, los pronombres son palabras cortas que se usan para sustituir el nombre propio de una persona en una oración. Cuando se habla de una persona o un grupo en tercera persona singular y plural, estos pronombres suelen tener implícito un género, como “él/aquel/” para referirse a un hombre/niño o “ella/aquella” para referirse a una mujer/niña o “ellos/aquellos” masculino generalizado. Comúnmente, se suele hacer suposiciones sobre el género de otra persona en función de su apariencia o nombre y, en función de estos, se elige un pronombre para dirigirse o referirse a esa persona. Sin embargo, todas estas suposiciones no siempre son correctas y el acto de asumir (incluso si fuera correcto) y así elegir un determinado pronombre puede enviar un mensaje potencialmente dañino. Para reconocer la diversidad, crear un entorno inclusivo y

²¹ Diversidad en el aula, USC Diversity & Faculty Development, 2014. Disponible en https://academicaffairs.ucsc.edu/.../Microaggressions_Examples_Arial_2014_11_12.pdf (en inglés)

²² Puede encontrar más información sobre microagresiones en la orientación desarrollada por la Universidad de California, Santa Cruz, en su recurso "[Reconocer las microagresiones y los mensajes que envían](#)". (en inglés)

²³ En algunos contextos, la "T" en LGBTQI+ significa transgénero, transexual y travesti. Por ejemplo, en México, el acrónimo de uso común LGBTTTIQ incluye tres "T" diferentes (para obtener mayor referencia, consulte http://cedhj.org.mx/poblacion_LGBTTTIQ.asp, en español). En otros contextos, los términos transexual y travesti están desactualizados o son ofensivos.

²⁴ Esta explicación se basa en la definición de trabajo de PCD de las Naciones Unidas, que se puede encontrar aquí: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> (en español)

respetar la identidad una persona podemos: a) preguntar a la persona y usar los pronombres personales elegidos con los cuales se identifica en lugar de asumirlos (cuidando que no siempre es obligatorio responder); b) usar un pronombre de género neutro o inclusivo (“elle/elles”)²⁵ y c) usar directamente el nombre de la persona en lugar del pronombre.²⁶

Queer: término amplio usado por algunos para describir a las personas que piensan que su orientación sexual o identidad de género están fuera de las normas sociales. Algunas personas ven el término queer como más fluido e inclusivo respecto a las categorías tradicionales de orientación sexual e identidad de género. Debido a su historia como término despectivo, el término queer *no* es aceptado o usado por todos los miembros de la comunidad LGBTQI+.

Racismo: sistema de ventajas y desventajas basado en la raza, y apoyado y perpetuado por las acciones de las personas, estructuras institucionales, políticas, normas culturales y prácticas que crean y mantienen ventajas para uno o varios grupos raciales dominantes mientras subordinan sistemáticamente a miembros de otros grupos raciales objetivo (a menudo comunidades de color).²⁷

Sexo: la distinción legal, anatómica o biológica, típicamente de hombre o mujer.²⁸

Sexo asignado al nacer: sexo (masculino o femenino) asignado a un bebé al nacer, generalmente basado en la anatomía externa del bebé. También denominado sexo de nacimiento, sexo biológico o sexo.

Sexismo: sistema de ventajas que sirve para privilegiar a los hombres, subordinar a las mujeres, denigrar los valores y prácticas identificados por las mujeres, reforzar el dominio y control de los hombres y reforzar formas de masculinidad que deshumanizan y dañan a los hombres.

Tokenismo: política o práctica que es principalmente simbólica e implica intentar cumplir con las obligaciones propias con respecto a los objetivos establecidos, como cuotas de género voluntarias u obligatorias, con esfuerzos o gestos limitados, especialmente hacia los grupos minoritarios y las mujeres, de manera que no cambie las relaciones de poder o arreglos organizativos existentes que benefician de manera desproporcionada a los grupos dominantes.²⁹

²⁵ Para obtener más información sobre los pronombres de género neutro/inclusivo de género consulte: <https://lenguajeinclusivo.es.blogspot.com/2016/12/tabla-de-pronombres.html> (en español); <https://uwm.edu/lgbtrc/support/gender-pronouns/#:~:text=What%20is%20a%20pronoun%3F,that%20you%20are%20talking%20about.> (en inglés)

²⁶ <https://www.myprimonys.org/what-and-why> (en inglés)

²⁷ <https://www.pcc.edu/about/equity-inclusion/documents/diversity-definitions.pdf> (en inglés con traducciones internas en español)

²⁸ https://eca.state.gov/files/bureau/sogi_terminology.pdf (en inglés)

²⁹ Consulte aquí la definición original del Instituto Europeo para la Igualdad de Género, <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1408?lang=es> (en español)

Transgénero: término general para describir a una persona que tiene una identidad o expresión de género distinta del género que se le asignó al nacer. Los hombres transgéneros fueron asignados como mujeres al nacer, pero se identifican y viven como hombres; las mujeres transgénero fueron asignadas como hombres al nacer, pero se identifican y viven como mujeres.

Transfobia: la discriminación, la aversión, el odio o la intolerancia contra las personas y comunidades trans. Como otros prejuicios, se basa en estereotipos y conceptos erróneos que se usan para justificar la discriminación, el acoso y la violencia hacia las personas trans.³⁰

Violencia basada en la identidad: no reconocer los derechos humanos o violaciones reales de los derechos humanos perpetrados contra personas o grupos por motivos de identidad. Dicha violación socava la salud física y mental, el bienestar, la dignidad, la seguridad y la autonomía; puede incluir amenazas explícitas de tales consecuencias. La violencia basada en la identidad evita que las personas y grupos afectados participen plenamente y contribuyan a la sociedad.

Violencia de género (VG): fenómeno profundamente arraigado en la desigualdad de género que sigue siendo una de las violaciones de derechos humanos más notables en todas las sociedades. La violencia de género es la violencia dirigida contra una persona por su género. Tanto mujeres como hombres sufren violencia de género, pero la mayoría de los supervivientes son mujeres y niñas. “Violencia de género” y “violencia contra la mujer” son términos que a menudo se usan indistintamente, ya que se ha reconocido ampliamente que los hombres infligen la mayor parte de la violencia de género a mujeres y niñas. Sin embargo, usar el aspecto “de género” es importante, ya que destaca el hecho de que muchas formas de violencia contra la mujer tienen sus raíces en las desigualdades de poder entre mujeres y hombres.³¹

Reclamar términos despectivos y etiquetas estigmatizantes³²

El programa SAFE reconoce que existe un debate en curso sobre si reclamar términos despectivos y etiquetas estigmatizantes por parte de poblaciones oprimidas/discriminadas/marginalizadas es un acto que empodera y motiva o, si al revés, produce más daño. Entendemos y respetamos a las personas, colectivos y comunidades que reclaman dichos términos para autodenominarse como una estrategia de resistencia, ya que esta acción puede disminuir el poder históricamente negativo y estigmatizador de los términos despectivos. Sin embargo, el Equipo capacitador nunca deberá usar ni promover el uso de etiquetas estigmatizantes en los entrenamientos o en las conversaciones entre participantes, incluso si son parte del grupo marginalizado, porque nuestro objetivo es mantener un ambiente basado en el respeto.

³⁰ <http://www.ohrc.on.ca/.../appendix-b-glossary-understanding-gender-identity-and-expression> (en inglés)

³¹ Basado en <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence> (en inglés)

³² Para obtener más información e investigación: Galinsky, Adam y Wang, Cynthia y Whitson, Jennifer y Anicich, Eric y Hugenberg, Kurt y Bodenhausen, Galen. (2013). The Reappropriation of Stigmatizing Labels: The Reciprocal Relationship Between Power and Self-Labeling (“La reapropiación de etiquetas estigmatizantes: la relación recíproca entre poder y autonombrarse”, traducción propia). <https://tinyurl.com/rd3f32f> (en inglés)

Si una persona usa un término o etiqueta despectiva durante el entrenamiento, el Equipo deberá aclarar si fue para ofender a alguien o si fue usado por una persona marginalizada como medio de empoderamiento. En el primer caso, el Equipo deberá indicar claramente que no se tolera en el entrenamiento ningún término despectivo con el propósito de ofender. En el segundo caso, debe aclarar que otras personas, especialmente aquellas que pertenecen a ese grupo marginalizado, podrían tener una opinión diferente sobre ese término.

El Equipo puede establecer una lista de términos despectivos y otras palabras sensibles en los idiomas usados en el entrenamiento y relevantes en su contexto, incluyendo cómo y por quién se usan dichos términos, para estar preparado en caso de que estén normalizados en estos idiomas o si algunas personas participantes los usan durante el entrenamiento. La lista debe ser un documento vivo y actualizarse periódicamente. En el apartado Entorno de entrenamiento (pág. 38) encontrará una orientación sobre lo que el Equipo debe hacer en situaciones de lenguaje despectivo u ofensivo. Así mismo, las personas interpretes que se contratan deberán estar familiarizadas con las expectativas y la terminología del lenguaje inclusivo.



Acción sin (más) daño

SAFE es consciente de que las personas participantes pertenecientes a grupos marginalizados ya han estado expuestas o están sistemáticamente expuestas a contextos y situaciones dañinas, dadas por procesos estructurales de exclusión y discriminación basadas en su identidad de género, orientación sexual, capacidades físicas o mentales, edad, identidad étnica o religiosa, ingresos económicos, origen, situación migratoria, etc. SAFE también reconoce y respeta sus estrategias de respuesta individuales y colectivas. En este contexto, el programa se esfuerza por implementar el enfoque de acción sin más daño.

“Recuerde que “no hacer daño” no es lo mismo que “no hacer nada”. Incluso en los contextos más desafiantes, puede haber pasos pequeños y discretos que puede tomar. De hecho, no hacer nada para apoyar a las comunidades LGBT+ puede reforzar su discriminación”.

Fuente: Inclusión de personas LGBT+ en la Programación de Desarrollo Internacional: una lista de verificación para las propuestas de UK Aid Connect.

A continuación, se presentan algunas estrategias a considerar para una acción sin más daño:

- Reconocer las experiencias preexistentes vividas por grupos marginalizados y su impacto.
- Ser consciente de los riesgos únicos (antes, durante y después de cualquier actividad) relacionados con los contextos marginalizados y aplicar estrategias de mitigación para no hacer más daño.
- Respetar las estrategias de respuesta que los grupos marginalizados han estado aplicando para reducir el daño en un contexto de opresión.
- Hacer visibles las situaciones de daño preexistentes y revisar las estrategias de respuesta existentes de manera positiva con el objetivo de aumentar la concientización de todas las personas participantes y así mejorar su experiencia de aprendizaje.

El enfoque de Acción Sin (Más) Daño también se aplica al entrenamiento de participantes que no pertenecen a grupos marginalizados pero que han estado expuestos a experiencias traumáticas que podrían haberles causado daño. Puede encontrar más información y orientación sobre cómo realizar

un entrenamiento de Acción Sin (Más) Daño³³ en una guía de IREX sobre este tema, así como en la Matriz de riesgos de Acción Sin (Más) Daño³⁴, siempre de IREX, que incluye algunos de los riesgos basados en la identidad que los grupos participantes pueden enfrentar al participar en un entrenamiento. Para solicitar copias de estos recursos, comuníquese con gender-inquiries@irex.org.

Ejemplo aplicado de Acción sin (más) daño: trabajar con personas con discapacidades (PCD)

En diferentes grados, vivimos en sociedades capacitistas que tratan a las personas "no discapacitadas" como el estándar de "vida normal", lo que se traduce en lugares, servicios, educación y trabajo social, tanto en el sector público como privado, que se construyen para servir a las personas consideradas "estándar", excluyendo inherentemente a las personas con diversas discapacidades. Las personas con discapacidad (PCD) enfrentan muchos tipos de barreras a diario. Estas pueden ser "físicas, actitudinales o sistémicas".³⁵ Las discapacidades pueden ser visibles o invisibles, cada PCD tiene el derecho de decidir si divulgar su situación o no. A nivel mundial, se estima que el 15% de la población vive con una discapacidad.³⁶

Esta realidad refleja un contexto de daño ya existente contra potenciales participantes.

Las PCD han tenido que aprender estrategias físicas y psicosociales para hacer frente a estas barreras, que pueden combinarse con estrategias para superar las barreras impuestas a otras identidades (género, orientación sexual, edad, grupos étnico-religiosos, ambiente rural o urbano, etc.). Sin embargo, las estrategias de respuesta individuales y colectivas no deben tomarse como excusa para legitimar la existencia de cualquier tipo de barreras.

El Equipo del entrenamiento debe reconocer lo anterior cuando una persona con una discapacidad, visible o no visible, participa en un entrenamiento y debe ser consciente de los riesgos relacionados.

Entonces, para no hacer **más** daño, considere los siguientes pasos:

- Asíciense con organizaciones locales dirigidas por PCD para ampliar el alcance a posibles participantes con discapacidades, co-crear o revisar la accesibilidad de los materiales de entrenamiento y compartir recomendaciones para lugares accesibles o plataformas de entrenamiento a distancia, servicios calificados de interpretación de lengua de señas y otras adaptaciones razonables.
- Asegúrese de que las acciones tomadas enfatizan un enfoque basado en derechos en lugar de emplear un modelo de caridad que infantiliza o deshumaniza a las PCD a nivel individual y

³³ En inglés: Do No (More) Harm training

³⁴ En inglés: IREX Do No (More) Harm Risk Matrix

³⁵ <http://www.stopableism.org/p/what-is-ableism.html> (en inglés)

³⁶ <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health> (en español)

colectivo. Tampoco asuma que la PCD solicitará asistencia en todas las áreas, a menudo las PCD solo requieren asistencia muy específica. Generalmente, base sus actividades pensando en las *capacidades* de las PCD en lugar de centrarse en las "discapacidades" y pensar en ello como *derecho* a la asistencia.

- Solicite de forma proactiva información relacionada con la discapacidad de todo el grupo participante con anticipación y siempre que sea posible, usando la lista de verificación de la evaluación de necesidades (pág. 30) que se analiza más adelante.
- De acuerdo con la evaluación de necesidades, asegúrese de que ninguna persona participante esté expuesta a lesiones físicas y daños psicosociales debido a la falta de adaptación, transporte o espacio adecuado de las instalaciones de entrenamiento. Los lugares y los servicios proveedores deben estar precalificados de acuerdo con su accesibilidad.
- Reduzca cualquier barrera de accesibilidad (física, visual, auditiva, etc.) en los formatos y metodología de lecciones virtuales o presenciales: asegúrese de que los materiales visuales tengan un tamaño de fuente de alto contraste y fácilmente legible; el Equipo capacitador y participantes hablen claro y en voz alta, evitando hablar varias veces simultáneamente; modifique la práctica de primeros auxilios y otros ejercicios físicos de las lecciones de acuerdo con las capacidades físicas (consulte Antes del entrenamiento: evaluación y planificación de las necesidades, pág. 24, por ejemplo).
- Garantice que el contenido de la lección represente la realidad, los riesgos y las medidas de mitigación de seguridad de las PCD. Por ejemplo, el Equipo puede responder a estas preguntas: ¿Cuáles son los riesgos digitales específicos de participantes con discapacidad visual? ¿Qué medidas de mitigación de seguridad pueden tomar de acuerdo con los dispositivos accesibles específicos que usan? ¿Cuáles son los riesgos específicos de una joven participante con discapacidad mental mientras cubre un disturbio civil? ¿Cuáles son las medidas de mitigación que debe tomar ella o su medio de comunicación?
- Involucre activamente la participación y las experiencias de las PCD, con su consentimiento.
- Evite acciones o comentarios estereotipados y prejuiciosos: por ejemplo, no todas las personas con discapacidad auditiva pueden leer los labios o comunicar en la lengua de señas; no todas las personas usuarias de sillas de ruedas necesitan ser empujadas todo el tiempo; no todas las discapacidades son visibles, etc.
- Practique la asertividad: acepte correcciones, críticas y comentarios de PCD para mejorar; y pregunte directamente a la PCD (y no a su asistente personal³⁷ o intérprete, si le acompaña) ante la duda de lo que prefieren, recomiendan, necesitan en términos de logística, vocabulario de referencia, si se brinda ayuda, etc.

³⁷ http://enil.eu/wp-content/uploads/2016/06/FAQ_Personal_Assistance.pdf (en inglés) y https://www.asistenciapersonal.org/sites/default/files/publicaciones/07-ap_herramienta_para_ejercicio_del_derecho_vida_independiente_personas_con_discapacidad.pdf (en español)

- Tenga cero tolerancias frente a la discriminación o intolerancia contra las PCD. Intente corregir las actitudes y comentarios condescendientes. Busque mejorar la concientización, el respeto y la empatía, y promueva un enfoque basado en los derechos humanos.



Antes del entrenamiento: evaluación y planificación de las necesidades

Seleccionar el formato de entrenamiento

El contenido y el enfoque de su entrenamiento deben adaptarse a su formato, es decir, si se lleva a cabo de forma totalmente presencial o a distancia, a su propio ritmo o "en directo", o una mezcla o combinación de estas características. A su vez, el formato adecuado para su entrenamiento depende de su contexto operativo, así como de las necesidades y accesibilidad de sus posibles participantes. Esto es para mitigar cualquier riesgo potencial para el personal y participantes y ofrecerles la experiencia de aprendizaje más efectiva posible.

Para tomar una decisión sobre qué formato elegir, debe realizar un análisis de riesgo para evaluar las necesidades, el contexto operativo y todos los factores externos relevantes. Por ejemplo, un formato de entrenamiento podría ser más adecuado que otro cuando se opera en el contexto de una crisis de salud local o global (como la pandemia de la COVID-19), o cuando se realiza un entrenamiento en espacios cívicos cerrados y que se están cerrando. Del mismo modo, ciertos formatos de entrenamiento pueden ser más accesibles que otros para participantes con bajo nivel de alfabetización digital o conectividad a Internet limitada.

La experiencia de SAFE radica principalmente en la realización de entrenamientos totalmente presenciales o a distancia, pero puede encontrar a continuación las definiciones también para otros formatos, así como las oportunidades que puedan presentar o los límites que puedan tener.

Entrenamientos presenciales

Los entrenamientos presenciales son actividades en las que el Equipo entrenador y el grupo entrenado están físicamente presentes en el mismo lugar durante una cantidad específica de días. Los factores importantes que la Organización debe considerar incluyen las necesidades potenciales de participantes y Equipo relacionadas con los viajes, el alojamiento y la comida que se brindan en el entrenamiento. Las metodologías y los ejercicios usados en un entrenamiento presencial pueden incluir demostraciones físicas (por ejemplo, técnicas de primeros auxilios); ejercicios o evaluaciones de escenarios; sesiones psicosociales grupales o individuales; instalación guiada de herramientas de

seguridad digital (por ejemplo, redes privadas virtuales [VPN]); encuestas impresas; folletos físicos y copias de material de lectura complementario; trabajo grupal y otras actividades entre pares; así como otras interacciones personales formales o informales entre Equipo entrenador y grupo entrenado.

Los beneficios de un formato de entrenamiento presencial incluyen:

- Observar y evaluar mejor cómo reaccionan las personas participantes a ciertas actividades (para evitar desencadenantes, revictimización, etc.);
- Tener más opciones para adaptar las encuestas y las herramientas de evaluación al grupo o a la persona (por ejemplo, elegir si usar encuestas impresas o digitales);
- Más facilidad para participantes de interactuar entre sí y establecer conexiones personales, lo que puede resultar en redes de solidaridad después del entrenamiento;
- Mayor probabilidad de que el grupo participante pueda concentrarse por completo en la sesión de entrenamiento porque el entorno presencial es más propicio para el aprendizaje (es decir, sin "fatiga" digital).

Entrenamientos a distancia

En los entrenamientos a distancia, el Equipo entrenador y el grupo entrenado se conectan entre sí a través de una plataforma en línea (por ejemplo, Zoom, Microsoft Teams), usando sus dispositivos personales o de trabajo, durante una cantidad específica de horas o días. La Organización debe encontrar una fecha y hora para el entrenamiento a distancia que tenga en cuenta la agenda o el horario de quienes participan. A menudo, las personas participantes tendrán que acomodar el entrenamiento a distancia en su horario de trabajo regular. Algunos grupos o individuos pueden preferir asistir al entrenamiento antes del horario laboral, mientras que otros pueden preferir entrenamientos a distancia después del trabajo o sesiones de entrenamiento durante el fin de semana. La Organización también debe considerar las necesidades relacionadas con la conectividad a Internet y el ancho de banda de participantes y Equipo; su nivel de alfabetización digital; el equipo técnico disponible para ellos; así como la seguridad y accesibilidad de la plataforma de entrenamiento elegida. Las metodologías y los ejercicios del entrenamiento usados en un entrenamiento a distancia pueden incluir actividades de participación virtual; salas de reuniones en línea; encuestas digitales; material de lectura complementario digital; y evaluaciones a su propio ritmo después del entrenamiento.

Los beneficios de un formato de entrenamiento a distancia incluyen:

- Permitir la participación de aquellas personas que no pueden asistir a entrenamientos presenciales debido a cualquier tipo de restricción o desafío, especialmente si los entrenamientos requieren viajar o permanecer fuera de su hogar;
- Poder llevarse a cabo incluso en momentos que no permiten actividades presenciales (por ejemplo, una pandemia global);

- Poder usarse como herramienta para llegar a participantes en algunos espacios cívicos cerrados y que se están cerrando, si el contexto permite el entrenamiento sin hacer más daño;
- Permitir proporcionar formas anónimas y seguras para que las personas participantes compartan experiencias o historias sensibles que quizás no se sientan cómodas compartiendo en un entorno presencial;
- A menudo poder proporcionarse a bajo costo, ya que no hay costos, o son menores, de transporte, alojamiento y otros gastos.

Entrenamientos a petición/asincrónicos

En algunos casos, es posible que el Equipo entrenador y el grupo entrenado no estén físicamente presentes en la misma ubicación ni se conectan al mismo tiempo. En estas situaciones, la Organización puede optar por ofrecer en su lugar un entrenamiento a distancia a su propio ritmo/asincrónico "a petición". En este formato de entrenamiento, las personas participantes pueden iniciar sesión en la plataforma de entrenamiento para acceder y revisar los materiales de la lección (por ejemplo, lecturas, recursos de video y audio) a su propio ritmo y en el momento que sea más conveniente para ellas. Para estos tipos de aprendizaje asincrónico y en función de su contexto, la Organización puede elegir si otorga acceso al curso por un tiempo limitado y a un grupo específico de personas, u ofrecerlo en un formato que sea accesible para cualquier persona interesada en el tema (por ejemplo, en forma de un curso en línea abierto y masivo [MOOC, por su sigla en inglés]). De manera similar a los entrenamientos a distancia, el organizador debe tener en cuenta las necesidades de este tipo de entrenamiento relacionadas con la conexión a distancia de participantes, la alfabetización digital, la seguridad, la privacidad y la accesibilidad.

Los beneficios de un entrenamiento a su propio ritmo o MOOC son similares a los de un entrenamiento a distancia, pero también incluyen:

- Permitir la participación de personas con mala conectividad a Internet, ya que a menudo pueden descargar contenido mientras se encuentran en un área con mejor conexión a Internet para luego estudiar en un momento posterior donde es posible que no tengan conexión a Internet o tengan una mala conexión;
- Brindar la mayor flexibilidad posible en términos de tiempo para realizar el entrenamiento, que es particularmente relevante, por ejemplo, para las personas con responsabilidades de cuidado.
- Poder apoyar a participantes multilingües que tienen menos fluidez verbal en el idioma de las instrucciones.
- Poder ofrecerse a un costo menor y, a menudo, tener el potencial de llegar a un número significativamente mayor de participantes.

Otros tipos de entrenamiento

También hay otras formas de entrenamiento que pueden combinar o no aspectos de los tipos de entrenamiento descritos anteriormente. Ejemplos de esto serían los entrenamientos mixtos, en los

que algunos módulos pueden realizarse de forma sincrónica y presencial, mientras que otros se brindan en línea y de manera asincrónica.

Un formato de entrenamiento que usó SAFE durante la pandemia de la COVID-19 es una combinación de elementos presenciales y a distancia. Es un tipo de entrenamiento "híbrido" en lo que solo una parte del grupo participante o del Equipo entrenador están físicamente presentes en el mismo lugar, mientras que las demás personas participan a distancia. En el ejemplo de SAFE: algunas personas estaban físicamente presentes en un mismo salón de hotel y participaron en el entrenamiento desde allí, mientras que el Equipo facilitaba el entrenamiento a distancia desde otro lugar. Para SAFE, este formato combinó las ventajas y desventajas de los entrenamientos presenciales, p. ej. el intercambio directo y la interacción entre participantes, con la metodología de un entrenamiento a distancia. Se contrataron asistentes locales para que estuvieran físicamente presentes en el lugar y fueron previamente formados para respaldar la logística del entrenamiento, asegurar y monitorear la provisión de un Espacio valiente (pág. 47), y, cuando fuera necesario, ayudar al Equipo en actividades prácticas, ejercicios y discusiones.

El papel del Equipo y la Organización que realizan el entrenamiento

El Equipo que realiza el entrenamiento es una parte esencial para crear un entorno inclusivo y un espacio valiente que propicie el aprendizaje. Al contratar integrantes del Equipo, la Organización debe asegurarse de que se apliquen los estándares de diversidad, inclusión y equidad (DEI por su sigla en inglés).³⁸ Además de las consideraciones de DEI y la experiencia en el tema requerido, el personal entrenador debe tener experiencia en la aplicación del enfoque de inclusión en entornos de entrenamientos o una fuerte voluntad de aprender. Cada persona contratada también es responsable de mantenerse actualizada con los temas y términos relevantes relacionados con el enfoque GESI en su contexto. Además, su identidad y experiencias pueden muy importantes. Por ejemplo, en algunos contextos, si los temas que se están discutiendo están relacionados con las mujeres o la inclusión de personas LGBTQI+, participantes de esas poblaciones pueden preferir a personas del Equipo que comparten esas experiencias ya que, a veces, se relacionan más con quienes comparten algunas de sus propias experiencias de vida y desafíos sociales. Finalmente, la Organización del entrenamiento tiene la responsabilidad de aumentar continuamente la capacidad de inclusión de su Equipo a través de oportunidades de desarrollo profesional, discusión y reflexión en colectivo, etc.

Dependiendo del tipo de entrenamiento, es posible que el Equipo entrenador no esté físicamente presentes en un lugar de entrenamiento, sino que se conecte de manera remota. Para estos casos, la Organización debe considerar contratar una asistencia o coordinación del entrenamiento que sirva como punto de contacto local y "enlace" entre grupo participantes y Equipo entrenador.

Generalmente, su tarea es apoyar los aspectos logísticos (por ejemplo, alojamiento, asegurar que la conexión a distancia esté funcionando, ayudar con problemas técnicos, apoyar el llenado de encuestas), mientras que no suelen proporcionar o dirigir algún contenido de las lecciones. En otras situaciones, solo el servicio profesional de traducción puede estar físicamente presente con el grupo

³⁸ Para obtener más información sobre el nexo entre la diversidad, inclusión y equidad (DEI) y la contratación y el reclutamiento, consulte este artículo. <https://medium.com/awaken-blog/inclusive-hiring-why-its-hard-why-it-s-important-and-how-you-can-start-making-a-difference-cddd803109de>. (en inglés)

participantes. Estas personas pueden ser exparticipantes o integrantes de organizaciones socias estratégicas, si es posible, o recomendadas por cualquiera de ellas o por el personal de la organización. Por lo general, la organización que convoca el entrenamiento querría dar formación previa a este “personal auxiliar” para aumentar su concientización sobre la importancia de entrenamientos inclusivos y accesibles que no hacen (más) daño.

En todos estos casos, el personal asistente u otro personal que no sea el entrenador debe ser seleccionado directamente por la Organización y cumplir más o menos los mismos criterios que se aplican al Equipo, incluyendo que muestren respeto por personas con diferentes identidades y orígenes (incluidas las identidades de género, orientación sexual, identidades raciales/étnicas, identidades religiosas, edades, condiciones de discapacidad); un compromiso con la privacidad y la confidencialidad; un conocimiento comprobado de cómo se crean y mantienen espacios valientes con tolerancia cero frente a cualquier tipo de discriminación o agresión; así como, cuando sea necesario y aplicable, el conocimiento de los idiomas hablados por el grupo participante. Después del proceso de reclutamiento, se debe dedicar suficiente tiempo a una formación completa en las prácticas y requisitos del enfoque GESI del programa para todo el Equipo entrenador y no entrenador involucrado.

Seleccionar participantes: grupos homogéneos o grupos mixtos

En el contexto del enfoque GESI, un grupo de participantes se considera homogéneo cuando pueden compartir experiencias similares (aunque no todas) debido a alguna identidad; por ejemplo, puede ser un grupo solo de mujeres o un grupo de activistas LGBTQI+. En cambio, un grupo de participantes se considera mixto cuando sus integrantes no viven una identidad o experiencia compartida. El tipo de grupo se selecciona con base en una evaluación de necesidades que toma en consideración la cultura local específica y el propósito del entrenamiento. Si el entrenamiento busca abordar necesidades muy específicas (experiencias traumáticas, acoso, detención previa, etc.) de grupos específicos, como activistas o mujeres, un entorno grupal homogéneo puede ser más efectivo y reducir mejor el riesgo de más daño. Si uno de los objetivos del entrenamiento es generar solidaridad o aumentar la concientización, entonces es mejor seleccionar un grupo mixto. Para los grupos mixtos, el objetivo debe ser tener una representación de género equitativa, al mismo tiempo que se busca una representación interseccional de otras identidades (por ejemplo, en relación con la orientación sexual, identidad racial/étnica, edad, condición de discapacidad, procedencia rural/urbana).³⁹ En grupos mixtos, no generalice ni asuma experiencias de grupos marginalizados. Por ejemplo, evite usar expresiones como: "ahora escuchemos lo que piensan las mujeres sobre esto" o "veamos cuáles son las necesidades de la generación más joven". De manera similar, evite las actividades grupales en las que los grupos estén divididos por género, edad, etnia o vulnerabilidad, a menos que esto se alinee con el riesgo o la experiencia traumática.

³⁹ Para una discusión más detallada sobre la representación equitativa, los objetivos y las citas, consulte este recurso <https://www.imd.org/research-knowledge/articles/Diversity-and-Inclusion-a-case-of-targets-quotas-or-freewheeling/>. (en inglés)

Realizar una evaluación de necesidades

La clave para planificar e impartir un entrenamiento inclusivo es una evaluación exhaustiva de las necesidades de quienes vayan a participar. Las evaluaciones de necesidades se pueden realizar a través de encuestas impresas o digitales, entrevistas o discusiones grupales. Sin embargo, solo se deben incluir preguntas relevantes: la necesidad de comprender los riesgos enfrentados debe equilibrarse con el respeto por la privacidad. Por ejemplo, la frecuencia con la cual se reza en la mayoría de los casos no será relevante para propósitos de planificación y preguntar sobre la orientación sexual, aunque esta puede estar correlacionada con un riesgo adicional en algunos contextos, puede sentirse como una pregunta intrusiva y resultar en la pérdida de confianza en la Organización capacitadora. Del mismo modo, no todas las PCD pueden sentirse cómodas al revelar su situación. Considere siempre estos parámetros en su contexto de entrenamiento específico y enmarque su evaluación de necesidades en consecuencia (consulte la [Lista de verificación de evaluación de necesidades](#), pág. 30).

Siempre que sea posible, utilice prácticas inclusivas, como evitar programar el entrenamiento en días festivos religiosos y culturales y proporcionar descansos frecuentes entre sesiones para amamantar, observancias religiosas o cualquier otra necesidad personal. Estas medidas proactivas se adaptarán al grupo sin hacer preguntas personales intrusivas. En todas las comunicaciones con personas u otras organizaciones sobre el entrenamiento, mencione qué tipos de asistencia y apoyo estarán disponibles a pedido. Es importante proporcionar esta información de manera proactiva y equitativa para alentar la divulgación con suficiente anticipación y así responder a dichas solicitudes. Además, se deben comunicar claramente las instrucciones detalladas, la documentación de respaldo necesaria y los plazos de presentación relacionados con las solicitudes de adaptación.

También es importante explicar con anticipación a las personas invitadas a participar qué pueden esperar del entrenamiento, cualquiera que sea el formato que elijan. Por ejemplo, para un entrenamiento presencial puede proporcionar información de que “el entrenamiento dura tres días, 70% de los cuales serán lecciones con computadoras (proporcionadas por la Organización o no), 20% actividades al aire libre donde se realizan movimientos ligeros y se requieren ropa/zapatos cómodos, 10% trabajo grupal; el alojamiento será en una habitación privada con baño, con servicios a corta distancia”.

La mejor manera de asegurarse de que las necesidades de todas las personas invitadas se tengan en cuenta en el entrenamiento y de que el entorno sea inclusivo es ofrecerles una lista de servicios que su Organización podría proporcionar durante el entrenamiento y preguntarles si necesitan alguno de estos servicios de la lista o si hay servicios adicionales que se puedan ofrecer para garantizar una participación más inclusiva y significativa. Esto significa que la atención no se centra en “¿qué necesitan las personas participantes?”, sino más bien en “¿qué debemos/podemos garantizar como Organización?”. Puede usar el siguiente ejemplo de una [Lista de verificación de evaluación de necesidades](#) (pág. 30) como herramienta para enviar antes del entrenamiento.

Lista de verificación de evaluación de necesidades

Seleccione cualquier servicio de la lista a continuación que le permita disfrutar y participar plenamente en este entrenamiento. No dude en agregar servicios y opciones que no estén en esta lista.

Servicios relacionados con la información:

- Descripción audio de cualquier encuesta que se requiera
- Descripción audio de material visual
- Discurso lento
- Interpretación en lengua de señas
- Interpretación en otro idioma. Si es así, especificar qué idioma _____
- Lectura de labios
- Material digital accesible para que pueda ser interpretado por software de lector de pantalla
- Material impreso accesible con fuentes grandes, solo tinta negra
- Subtitulado
- Otro: _____

Servicios relacionados con la actividad:

- Actividades que no requieran equilibrio, movimientos complejos o carrera
- Actividades que no requieran largos períodos de pie
- Actividades que no requieran sentarse en el suelo
- Configuración de silla específica. Especifique _____
- Otro: _____

Servicios relacionados con la comida:

- Libre de: _____
- Sin gluten
- Sin lactosa
- Vegano
- Vegetariano
- Otro: _____

Servicios relacionados con el lugar:

- Espacio para amamantar
- Espacio para descomprimir/relajarse
- Espacio para orar
- Primer piso: sin escaleras
- Otro: _____

Servicios relacionados con el tiempo:

- Hora de inicio/finalización. Especifique _____

- Receso en intervalos específicos (por ejemplo, después de cierta cantidad de horas). Especifique _____
- Receso en un momento específico. Si es así, especifique _____
- Otro: _____

Otros servicios

Indique cualquier otro servicio: _____

Evaluaciones de necesidades para entrenamientos a distancia

Al convocar un entrenamiento a distancia, la Organización también debe evaluar las necesidades y habilidades del grupo participante en lo que respecta a la accesibilidad digital, específicamente la alfabetización (familiaridad con las herramientas digitales) y el acceso (tecnologías y servicios digitales a los que quienes participan tienen acceso). La Organización debe tratar de identificar con antelación cualquier barrera de acceso digital y, por lo tanto, elegir la plataforma, las herramientas y las actividades de participación que mejor se adapten al grupo invitado. Para evaluar el acceso digital, por ejemplo, es posible investigar la conectividad a Internet en diferentes áreas de la ciudad, la región o el país desde donde el grupo conectará para el entrenamiento (por ejemplo, a través de las páginas web e informes de los proveedores de Internet, las experiencias de exparticipantes). También puede preguntar a las personas participantes qué dispositivo y sistema operativo usarán para conectarse a la plataforma de entrenamiento y qué dispositivos usan habitualmente en su trabajo o en su vida privada. Además, debe informarse y ser consciente de cómo la "brecha digital" afecta a las personas de manera diferente, según su género, edad u otros factores.

Satisfacer las necesidades relacionadas con el estrés, el trauma y el agotamiento

Factores como el estrés, el trauma y el agotamiento pueden afectar las habilidades cognitivas y la resistencia física. Si bien el Equipo puede conocer sobre algunas de estas necesidades psicosociales potenciales a través de las evaluaciones de necesidades, se debe considerar con cautela si solicitar experiencias relacionadas con dichas necesidades. Por ejemplo, la Organización no debe hacer preguntas que puedan ser intrusivas o tener el potencial de desencadenar o volver a revictimizar. En su lugar, puede optar por incluir preguntas sobre la evaluación general de las necesidades (por ejemplo, "¿Cuáles cree que son las necesidades psicosociales más urgentes en su línea de trabajo o activismo?").

Cuando pregunte a participantes que recuerden momentos y experiencias, pídale que recuerden solo aquellos casos que ya han superado con éxito para evitar desencadenar un trauma en el aula. Si hay participantes con experiencias similares, el Equipo puede facilitar el intercambio de habilidades sobre cómo superan las experiencias traumáticas y enfatizar que estos son problemas que se pueden abordar, hay muchas otras personas con experiencias similares y la persona no está sola con eso. Es posible que el Equipo no siempre estén al tanto de los antecedentes de cada participante en términos de experiencias traumáticas. Teniendo en mente que los factores disparadores emocionales pueden estar relacionados con una variedad de experiencias, por ejemplo, a nivel individual abuso infantil,

acecho, violación, acoso; o a nivel grupal, experiencias como la represión contra el activismo presencial y en línea, agresiones, representaciones deshumanizadoras de los medios, brutalidad policial, discriminación estructural étnica, racializada o por casta, o violencia sexual y violencia de género en conflictos. El Equipo debe evitar cuidadosamente los disparadores emocionales, ajustando los materiales visuales, las actividades y el lenguaje/palabras.

En los casos de entrenamientos a distancia, los equipos de entrenamiento deben ser conscientes de que parte del grupo participante, especialmente las personas marginalizadas, puede tener experiencias estresantes o traumáticas relacionadas con el entorno digital debido a la potencial violencia en línea directa o indirecta contra ellas en estos espacios.

Para garantizar la adaptación de las necesidades psicosociales durante los entrenamientos presenciales o a distancia, considere además los siguientes consejos generales y ajuste los materiales de entrenamiento, el estilo de presentación, las actividades de participación y la duración de sus sesiones en consecuencia:

- Advierta antes de la sesión sobre los posibles factores disparadores emocionales y normalice las reacciones a través de un enfoque informado sobre el trauma.⁴⁰
- Brinde la opción de no asistir a un ejercicio o sesión en particular y, si alguna persona elige no asistir, discuta el tema con ella en persona en un momento posterior. Cada participante también puede optar por solo escuchar en lugar de participar de manera activa durante el trabajo grupal, cuando se discuten temas con potenciales factores disparadores emocionales. El Equipo debe asegurarse de brindar a cada participante el espacio y la opción para hacerlo.
- Considere la agenda y el tiempo de entrenamiento, ya que las personas traumatizadas pueden tener un período de atención más corto, necesitar más tiempo libre para el cuidado personal o atender necesidades inmediatas durante la sesión. Por ejemplo, una lección en línea de 45 minutos se puede dividir en 15 minutos de discusión/conferencia activa, seguido de 5 minutos de reflexión o respuesta a una encuesta, otros 15 minutos para debatir y vincular el siguiente tema, otros 5 minutos de reflexión, para luego concluir con un resumen de 5 minutos.
- Dé tiempo libre para el autocuidado o para ocuparse de sus necesidades inmediatas.

Satisfacer las necesidades de las personas con alfabetización digital limitada

Dado que las personas a entrenar provienen de diferentes orígenes, es posible que también tengan diferentes niveles de alfabetización digital que deberían tenerse en cuenta para los entrenamientos a distancia en particular. La Guía de colaboración en línea para la facilitación, de IREX (en inglés), diferencia tres niveles, a evaluar antes del entrenamiento:

- Alfabetización digital limitada (funciones básicas, como agregar más créditos para usar SMS en su teléfono móvil o enviar SMS);

⁴⁰ https://www.cdc.gov/cpr/infographics/6_principles_trauma_info.htm (en inglés)

- Alfabetización digital moderada (cómodo acceso a sitios web y servicios cuando sea necesario);
- Alfabetización digital avanzada (cómodo acceso y uso de Internet de forma segura).

Para poder satisfacer las necesidades de las personas con una alfabetización digital limitada, la Organización debe, ante todo, gestionar sus propias expectativas y asegurarse de estar preparada para proporcionar la experiencia de aprendizaje más eficaz para cada participante, independientemente de sus habilidades técnicas o familiaridad con las herramientas digitales.

La Organización del entrenamiento debe evaluar cuidadosamente las herramientas que planea usar para asegurarse de que cumplen con los niveles de alfabetización digital de quienes invite al entrenamiento. Por ejemplo, es posible que desee elegir herramientas y plataformas más sencillas y auto explicativas si, a través de la evaluación de sus necesidades, resulta que sus posibles participantes tienen una alfabetización digital moderada o baja. Las herramientas y plataformas que se considerarían adecuadas para audiencias con alfabetización digital limitada dependen en gran medida de su contexto y de las plataformas/herramientas con las que ya estén familiarizadas. Por ejemplo, aunque WhatsApp podría considerarse en general una "herramienta de alfabetización digital limitada" y Zoom como una "herramienta de alfabetización digital moderada", esto podría ser muy diferente en un contexto en el que Zoom se usa mucho más comúnmente en comparación con WhatsApp por parte de posibles participantes.

También podría tener sentido crear un espacio dedicado para el soporte tecnológico, como una sesión de práctica tecnológica, una guía de resolución de problemas o una opción de soporte técnico en vivo. Idealmente, las sesiones de práctica tecnológica se llevarían a cabo al comienzo o antes de la participación real del entrenamiento, de modo que el grupo participante pueda ingresar al entrenamiento y concentrarse en su contenido sin estar "distráido" por preocupaciones sobre aspectos técnicos. Establecer varios medios para contribuir a las sesiones de entrenamiento en vivo (por ejemplo, contribución verbal, mensajes en el chat) y normalizar diferentes formas de participación también puede ayudar a apoyar a las personas con alfabetización digital limitada o moderada.⁴¹ Al realizar encuestas a distancia antes, durante o después de una actividad de entrenamiento, una opción para abordar mejor las habilidades y el conocimiento de participantes con alfabetización digital limitada puede ser realizar entrevistas telefónicas para recopilar la información necesaria.

Elegir un lugar para entrenamientos presenciales

El lugar y el alojamiento para los entrenamientos presenciales deben satisfacer las necesidades de todo el mundo. SAFE ofrece alojamiento en una habitación individual, como un enfoque estándar para evitar la discriminación y enfatizar la inclusión. Antes del entrenamiento, se seleccionará el lugar

⁴¹ Para obtener más información, consulte la "Lista de verificación para superar las barreras digitales para la inclusión en el aprendizaje en línea" del Centro de Aprendizaje Aplicado e Impacto de IREX, disponible aquí: <https://www.irex.org/sites/default/files/node/resource/checklist-for-overcoming-digital-barriers-to-inclusion-in-online-learning.pdf>. (en inglés)

del evento según los resultados de la verificación física para evaluar que cumpla con los procedimientos operativos estándar de la organización para la seguridad de los diferentes grupos, según los comentarios de personas de confianzas, socias o (ex)participantes, y los comentarios en línea sobre los niveles de respeto y tolerancia del personal del lugar, y cualquier informe de incidentes anteriores. Elija un lugar que sea adecuado para diferentes identidades de género y permita a las madres o padres traer a sus hijas/os/es, si es necesario.⁴² Además, se debe considerar la accesibilidad del lugar (traslados al aeropuerto, transporte entre el alojamiento y el lugar del taller, accesibilidad a la sala de entrenamiento, baños y habitaciones para pasar la noche) para personas con movilidad física reducida u otra situación de discapacidad.

Durante emergencias de salud pública, como la pandemia mundial de la COVID, SAFE también toma en consideración si el lugar elegido puede observar y mantener estándares de bioseguridad adecuados, cuando sea necesario. Los factores a considerar pueden incluir, entre otros, si el lugar puede proporcionar: un espacio abierto o una sala de entrenamiento con suficiente espacio para el distanciamiento físico y la ventilación adecuada; verificaciones de temperatura en la entrada; distancia física adecuada en todos los espacios comunes (por ejemplo, restaurantes); instalaciones de higiene y saneamiento; y personal equipado con protección personal y entrenado para cumplir con las medidas de seguridad y salud pública. Equipo y participantes deben seguir los procedimientos operativos estándar de bioseguridad antes, durante y después de su entrenamiento y, cuando sea posible, la Organización debe proporcionar equipo de protección personal (EPP) a las personas que podrían no tener dicho equipo o no pueden pagarlo. Se debe tener especial cuidado al entrenar a participantes que puedan tener inmunodepresión y, por lo tanto, no puedan recibir protección/vacunación contra COVID-19 y otras enfermedades.

Al seleccionar un lugar, quien facilita también debe tener en cuenta las necesidades específicas relacionadas con la composición o el tamaño de los grupos de participantes. Por ejemplo, las mujeres participantes pueden sentirse más cómodas y seguras al compartir sus experiencias y hablar sobre seguridad en grupos de solo mujeres, lo que requeriría que el lugar y el Equipo puedan ofrecer espacios de trabajo para discusiones en grupos homogéneos y/o más pequeños.

Elegir una plataforma y herramientas de entrenamiento

Al igual que el lugar y el alojamiento para los entrenamientos presenciales, la plataforma, las herramientas de participación digital y las aplicaciones usadas en todos los tipos de entrenamiento deben satisfacer las necesidades y adaptarse a las capacidades de todo el grupo a entrenar. Los

⁴² Los criterios de evaluación para un lugar incluyen asegurarse de que el personal (especialmente quienes están en situación de poder) no muestre ninguna discriminación basada en la orientación sexual, las identidades de género, el origen étnico, la clase social, etc. Por ejemplo, el personal de recepción de un hotel podría mostrar un comportamiento clasista o racista, lo que podría hacer que el grupo huésped se enfrente a microagresiones durante el registro o la estadía. Para evitar sorpresas desagradables, también es importante informarse con anticipación sobre otras políticas relevantes del lugar (código de vestimenta y otras) y compartirlas con el grupo participante antes o el primer día del entrenamiento.

factores a evaluar al elegir una plataforma de entrenamiento a distancia o herramientas de participación digital incluyen:

- **Privacidad y seguridad:** ¿La plataforma o herramienta usa una URL con el nombre de la organización o deja otras huellas digitales y metadatos que podrían proporcionar pistas sobre la ubicación de participantes o Equipo, o revelar otra información de identificación personal, que podría poner en peligro? ¿Dónde está constituida la compañía y dónde se encuentran los servidores? ¿Cómo se valora el historial de incidentes de seguridad de la plataforma/compañía?
- **Accesibilidad:** ¿La plataforma o herramienta incluye funciones como accesibilidad de teclado, compatibilidad con lectores de pantalla, transcripciones automáticas, subtítulos o la opción de resaltar/destacar al intérprete y al video del orador para tener una mejor visibilidad? ¿Es gratis o económico usarla o tiene una opción "freemium"⁴³? ¿Cuál es el ancho de banda mínimo de Internet que requiere el dispositivo para usar la plataforma o herramienta?
- **La facilidad de uso:** ¿Es posible que las personas usuarias tengan familiaridad con la herramienta o la plataforma? Si no es así, ¿es bastante fácil entenderla en un grado suficiente con un esfuerzo y tiempo limitados (por ejemplo, en 30 minutos)? ¿Hay recursos en línea disponibles para ayudar a solucionar posibles problemas técnicos o abordar preguntas? ¿El nivel de alfabetización digital necesario se adapta al grupo de participantes?

Preparar la agenda, los materiales y las herramientas de entrenamiento

La agenda y los materiales son cruciales para garantizar entrenamientos accesibles e inclusivos, sin importar el formato de entrenamiento seleccionado. Se puede usar una amplia variedad de metodologías/ejercicios culturalmente apropiados según las necesidades y realidades de los grupos, pero las siguientes son algunas recomendaciones generales:

- El formato de la lección debe ajustarse a las capacidades sensoriales de cada participante. Evite usar un solo canal sensorial para proporcionar conocimientos y ejercicios prácticos; use materiales visuales, de audio y táctiles en las discusiones y los ejercicios grupales.
- El equipo de entrenamiento debe diseñar materiales escritos y digitales y presentaciones de PowerPoint accesibles. Por ejemplo, evite las fuentes serif y cursivas, y evite usar el color como único medio para transmitir información. Las fuentes Sans Serif, como Arial, Helvética y Verdana, son las más fáciles de leer. Puede encontrar una guía más detallada para desarrollar materiales impresos accesibles en las notas a pie de página.⁴⁴

⁴³ Freemium es un modelo de negocio que funciona ofreciendo servicios básicos gratuitos, mientras los servicios más avanzados o especiales son de pago.

⁴⁴ Crear materiales impresos accesibles https://www.endabusepwd.org/wp-content/uploads/2021/02/print_materials_090517.pdf (en inglés); Comprobador de accesibilidad de contraste y color <https://webaim.org/resources/contrastchecker/> (en inglés); Haga que sus presentaciones de

- La agenda y todo el material escrito deben presentarse en un lenguaje inclusivo de género apropiado al contexto.⁴⁵ En los casos en los que no conozca las identidades de género de las personas participantes, evite el uso extensivo del "masculino genérico" ("todos", "los hombres", etc.) y también solo el binarismo de género ("todos y todas", "hombres y mujeres"), y utilice las formas de representaciones más inclusivas de las diversas identidades de género.⁴⁶
- Todos los ejercicios y ejemplos usados durante el entrenamiento deben tener en cuenta la inclusión de género e incluir ejemplos con diferentes identidades de género, edades, capacidades físicas, etnias, etc. Evite los estereotipos, especialmente aquellos que socavan la igualdad de género y la inclusión social (por ejemplo, los estereotipos de que los médicos son hombres, mientras que las maestras de jardín infantil son mujeres, etc.).
- No incluya ejercicios que requieran actividad física excesiva o movimientos muy rápidos y considere aplicar una práctica sensible al trauma para evitar actividades para romper el hielo que consideren tocarse u otro contacto físico estrecho.
- Tenga en cuenta a participantes con faldas o vestidos o participantes con discapacidades físicas. Evite los ejercicios en los que se necesite sentarse en el suelo, ya que pueden incomodar y/o causar dolor.
- Tenga en cuenta la duración del entrenamiento. Es posible que quienes tengan roles de cuidado (por ejemplo, de niñez, de personas enfermas o adultas mayores), que son sobre todo mujeres, no puedan asistir a entrenamientos de día completo. Las madres que amamantan pueden necesitar más recesos durante el entrenamiento y, en algunos contextos, es posible que las mujeres no puedan viajar después del atardecer o pasar la noche en el lugar del entrenamiento.
- Proporcione materiales de lectura, audio, video o enlaces adicionales para el aprendizaje asincrónico. Todo el material debe diseñarse y seleccionarse teniendo en cuenta todas las características de accesibilidad mencionadas anteriormente.
- En entrenamientos a distancia, pruebe las aplicaciones y herramientas que planea usar en plataformas, sistemas operativos, dispositivos móviles y de escritorio, y en entornos de ancho de banda limitado. Compruebe si sus recursos son compatibles con los lectores de asistencia y realice los ajustes necesarios.

PowerPoint sean accesibles para personas con discapacidades: <https://support.microsoft.com/es-es/office/crea-presentaciones-de-powerpoint-accesibles-para-discapacitados-6f7772b2-2f33-4bd2-8ca7-dae3b2b3ef25?ui=en-us&rs=en-us&ad=us> (en español)

⁴⁵ <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/> (en español)

⁴⁶ Para una introducción al lenguaje inclusivo de género en varios idiomas, consulte la entrada sobre "Lenguaje neutro" en Nonbinary Wiki https://nonbinary.wiki/wiki/Gender_neutral_language#Spanish (en inglés)

Brindar apoyo financiero

Siempre que sea posible, la organización del entrenamiento debe procurar no solo proporcionar todos los servicios, sino también el apoyo financiero o material necesario para que personas de todos los orígenes puedan participar en la actividad. Dado que esto, por supuesto, depende de los medios financieros y el presupuesto de la organización del entrenamiento, esta es una consideración importante a tener en cuenta para garantizar que la disponibilidad de medios financieros (o la falta de ellos) no sea un factor decisivo para saber si una persona puede participar en el entrenamiento o no. Con este apoyo financiero a pequeña escala, SAFE tiene como objetivo garantizar la seguridad y el bienestar holísticos de todas las personas beneficiarias; reforzar la más alta observancia de los estándares de seguridad holísticos; y lograr la participación equitativa de las poblaciones marginalizadas en los entrenamientos de SAFE.

Esto se puede lograr a) reembolsando los costos específicos y directos e, idealmente, b) proporcionando un estipendio o una cuota única para cubrir todas las demás eventualidades en la mayor medida posible. El programa de entrenamiento de SAFE, por ejemplo, reembolsa una serie de costos directos y gastos adicionales que se afrontan debido a la participación en la actividad. Esto incluye costos de viaje, alojamiento o comidas. Generalmente, SAFE también paga un pequeño estipendio diario que es para compensar todos los demás costos, como la posible pérdida de ingresos o la compra de paquetes de Internet adicionales. Para estos estipendios, las personas participantes no tienen que presentar recibos y pueden usar esta cantidad a su propia discreción.

Durante el entrenamiento

Entorno de entrenamiento⁴⁷

El Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE está diseñado para proporcionar un espacio seguro para adquirir nuevos conocimientos y habilidades y compartir experiencias con una filosofía de Acción sin (más) daño (pág. 20) en mente. Se basa en un enfoque holístico con lecciones integradas y un entorno respetuoso, interactivo y participativo, que es fundamental para el aprendizaje.⁴⁸ Para lograr este entorno propicio para el aprendizaje, considere la posibilidad de elaborar reglas básicas al comienzo del entrenamiento. Puede usar el ejercicio Espacio valiente (pág. 47) para este propósito. En entornos frágiles y donde la desigualdad y la exclusión son particularmente sensibles o divisivas, fomentar un "espacio valiente"⁴⁹ puede ser más relevante que un "espacio seguro".

Crear un espacio valiente

El enfoque Espacio valiente reconoce que se puede sentir incomodidad al lidiar con temas delicados durante el entrenamiento y promueve el respeto y la cortesía dentro del grupo. A continuación, se muestran algunos ejemplos de cómo crear un espacio valiente durante los entrenamientos presenciales y a distancia (para obtener más ideas, consulte el ejercicio Espacio valiente (pág. 47) en el capítulo Ejemplos de actividades para romper el hielo e introductorias):

- Anime a cada participante a hablar de su propia experiencia y expresar sus propios sentimientos, pensamientos y experiencias. Aconseje que si quieren compartir la experiencia de una persona que no está presente en la sala (colega, amistad, pariente, etc.) deben evitar dar cualquier dato o información personal de esa persona. Sugiera que narren solo el aprendizaje obtenido de esa experiencia.
- Proporcione un espacio privado opcional, que proteja el anonimato y la seguridad, que se pueda elegir para compartir sentimientos, pensamientos y experiencias. En el entrenamiento a distancia, podría ser ofrecerse a participantes que envíen mensajes directos a quien está

⁴⁷ También Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, pág. 7 (en español)

⁴⁸ Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, págs. 5-7 (en español)

⁴⁹ https://www.naspa.org/.../Policy_and_Practice_No_2_Safe_Brave_Spaces.pdf (en inglés) y https://meta.wikimedia.org/wiki/Art%2BFeminism_User_Group/Safe,_Brave_Space_Policy/es (en español)

facilitando o una persona integrante del Equipo proporcionando una herramienta a distancia a través de la cual se pueda participar y compartir experiencias de forma anónima. En los entrenamientos presenciales, se podría habilitar una “caja de comentarios” en un lado de la sala donde dejar, en seguridad y privacidad, mensajes anónimos.

- Invite a cada participante (incluyendo a participantes de los grupos dominantes) a reflexionar y ser consciente de sí misma/o/e. Fomente la práctica de "tomar espacio y dejar espacio" o "subir y bajar" en la discusión. Asegúrese de que cada participante, independientemente de su identidad, tenga un espacio equitativo para expresar sus opiniones. Por ejemplo, en algunos contextos y grupos, los participantes hombres pueden monopolizar la discusión hablando más que las mujeres, interrumpiéndolas o reformulando lo que las mujeres ya dijeron. Si es necesario, explique el concepto de *mansplaining* o machoexplicación⁵⁰.
- Al comienzo de un entrenamiento, presente el concepto de “culpabilización de la víctima” y reflexione brevemente sobre la facilidad y el motivo por el que nuestras sociedades tienden a culpar a los sobrevivientes en lugar de a los perpetradores, especialmente si el sobreviviente pertenece a un grupo marginalizado. Durante el entrenamiento, ayude a identificar cuando se pueda estar dando situaciones de “culpabilización de la víctima” y fomente un cambio de enfoque.
- Explique el concepto de acoso sexual en línea y fuera de línea, quién y qué implica, y por qué existe una política de tolerancia cero al respecto. Esta discusión es especialmente importante si el entrenamiento incluye alojamiento durante la noche. En los entrenamientos a distancia, asegúrese de proteger la información de contacto confidencial y privada de las personas participantes.
- Presente una regla de no discriminación basada en: identidad de género, identidad racial/étnica, orientación sexual, religión, opiniones políticas, color de piel, idioma/acento hablado, vestimenta, cuerpo, edad, preferencia por alimentos/dietas (esto puede ser una forma de violencia de género si adopta la forma de discriminación contra las personas con un trastorno alimentario, un grupo en el que las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas).
- Evite suposiciones sobre las identidades y experiencias de otra persona y anime a todo el mundo a hacer lo mismo.
- Pida a todo el grupo que respete las identidades de género y nombres de las demás personas. Deje espacio durante las presentaciones para expresar las identidades de género. El Equipo puede ejemplificar este comportamiento presentándose con los siguientes modelos: "Soy <nombre>, mi identidad de género es mujer" o "Me llamo <nombre>, y soy no binarie".
- Use un volumen y tono de voz moderados y pida reducirlo a quienes tengan un volumen de voz alto. Algunas personas participantes pueden sentirse provocadas por voces fuertes.

⁵⁰ <https://feminisminindia.com/2019/09/02/infographic-subtle-signs-mansplained/> (en inglés)

- Tenga en cuenta que el silencio también puede ser una forma de protección y resistencia y debe respetarse. A veces, esto puede ser un motivo por el que no se enciende la cámara durante el entrenamiento a distancia.

Transformar normas y estereotipos

Además de garantizar que los entrenamientos de SAFE sean un espacio inclusivo y que se satisfagan las necesidades de los diferentes grupos, el Equipo debe identificar oportunidades para transformar normas y estereotipos dañinos que conducen a desigualdades en la profesión periodística. Identificar y desafiar las normas sociales dañinas es parte de un enfoque transformador del desarrollo.

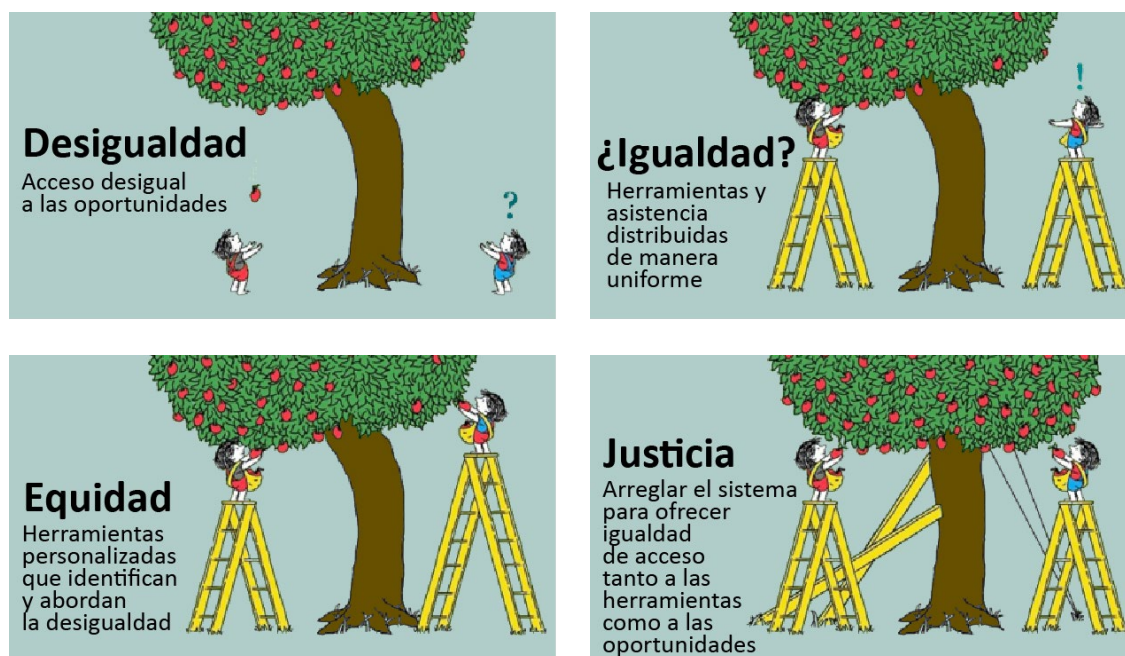


Figura 2: Desigualdad, Igualdad, Equidad, Justicia⁵¹

La discusión de los pros y los contras del trato especial para algunas personas del grupo, a veces llamada discriminación positiva, puede ser controvertida. También está relacionado con la distinción entre igualdad y equidad. La equidad y la igualdad son dos estrategias para producir justicia. Si bien la igualdad es tratar a todo el mundo por igual, la equidad reconoce que cada persona vive en

⁵¹ Esta figura es una versión adaptada de la infografía desarrollada por Tony Ruth y publicada por primera vez en un informe sobre diseño en tecnología de John Maeda. Elegimos incluir este gráfico en lugar de otro que había sido incluido en la edición anterior del Anexo de Inclusión de SAFE, ya que incluye la visión más sistémica y el concepto de "justicia". Sin embargo, ambos gráficos tienen sus ventajas y desventajas, que se comentan aquí <https://culturalorganizing.org/the-problem-with-that-equity-vs-equality-graphic>, aquí <https://leong-richard212.medium.com/the-problem-with-that-new-equity-vs-equality-cartoon-youre-sharing-f1ebdfc793e8>, y aquí https://www.researchgate.net/figure/The-difference-between-the-terms-equality-equity-and-liberation-illustrated-C_fig1_340777978 (todo los enlaces en inglés).

circunstancias diferentes y proporciona diferentes recursos según sus necesidades con el objetivo de alcanzar un resultado igual.

Considere el cuadrante superior izquierdo en la ilustración de arriba (Fig. 2, "Desigualdad"), donde el árbol inclinado (es decir, un sistema injusto) proporciona frutos de manera desigual solo a las personas de la izquierda, pero evita que la persona de la derecha (es decir, una persona marginalizada) reciba frutos. Si bien en este gráfico la única diferencia entre los dos personajes es su posición dentro del sistema, cabe señalar que la desigualdad siempre debe ser analizada con el enfoque interseccional de comprender, visibilizar y transformar las diversas capas de discriminación y desigualdad en el acceso a la justicia basado en la identidad de género, orientación sexual, identidad étnica/racial, edad, condiciones de discapacidad, nivel económico y más. Por lo tanto, al usar esta imagen para explicar los conceptos que en ella se analizan, los dos personajes deben ser imaginados y comprendidos en todas sus potenciales diferencias marginalizadas por el sistema de desigualdad.

Mientras tanto, en la representación en el cuadrante superior derecho ("¿Igualdad?"), las dos personas reciben apoyo en forma de una escalera igualmente alta, sin embargo, su capacidad para alcanzar el fruto sigue siendo desigual, ya que el árbol (es decir, el sistema) en sí mismo no está diseñado de la misma manera.

En la imagen de abajo a la izquierda ("Equidad"), las personas reciben apoyo en forma de escaleras de diferentes alturas, acordes a las circunstancias que atraviesan, lo que les permitió llegar a ambos al fruto. Finalmente, la imagen de la parte inferior derecha ("Justicia"), el árbol (es decir, el sistema) ya no está doblado y el fruto se distribuye por igual, lo que significa que ninguna de las dos personas necesita un diferente tipo de apoyo respecto a la otra.

En los entrenamientos, el objetivo mínimo debe ser la equidad, que significa no tanto brindar las mismas oportunidades a todo el mundo, sino brindar a cada persona la oportunidad de participar y beneficiarse del entrenamiento en la misma medida. Por lo tanto, la Organización tiene la responsabilidad de comprender las desigualdades sociales y los factores de marginación, a fin de brindar las soluciones más equitativas posibles de acuerdo con las circunstancias de cada participante (por ejemplo, brindando más espacio en las discusiones a las personas marginalizadas).


Sin embargo, es fundamental tener en cuenta que la equidad se logra como reacción a las injusticias del sistema, que no son "naturales" o un hecho que no se puede cambiar. Más bien, las injusticias han sido "diseñadas intencionalmente para recompensar datos demográficos específicos, y para que sus resultados aparezcan no intencionales, pero en realidad son prácticas y creencias discriminatorias arraigadas". Por lo tanto, la Organización debe esforzarse al máximo para trabajar en eliminar, o al menos no favorecer o promover, las posibles barreras físicas, digitales o simbólicas, y en reducir normas y estereotipos dañinos, a fin de haber empleado un enfoque más justo, sostenible y a largo plazo.⁵²

⁵² <https://onlinepublichealth.gwu.edu/resources/equity-vs-equality/>

Para tomar medidas para transformar o modelar alternativas positivas a normas y estereotipos comunes pero dañinos, considere aplicar estos enfoques durante el entrenamiento:

- Establezca expectativas claras y una etiqueta de la red, proporciónelas por escrito y léalas con claridad, esto es particularmente importante para los entrenamientos a distancia. Esto puede suceder antes de que comience el entrenamiento real o durante las presentaciones o realizarse en forma de ejercicio (por ejemplo, consulte el ejercicio [Espacio valiente](#) , pág. 47)
- Demuestre un ambiente inclusivo y respetuoso, incluido el uso de un lenguaje apropiado y respetuoso para todos los grupos sociales, no solo para los representados en el espacio de entrenamiento; en los entrenamientos a distancia, considere el entorno (a distancia, a su propio ritmo, etc.) y sea consciente de los límites de su control y acceso, ya que está separado de participantes por una pantalla.
- Fomente la inclusión y la participación activa; en los entrenamientos a distancia, intente crear un sentido de pertenencia, por ejemplo, proporcionando materiales visuales y verbales con los cuales relacionarse (cuidando que no haya factores disparadores emocionales).
- Use y respete los nombres e identidades de género de cada participante; en entrenamientos a distancia, esto podría ser el nombre que usaron como inicio de sesión o nombre de usuario en la plataforma de entrenamiento en línea. Si alguien tiene problemas para agregar un nombre o sobrenombre en la plataforma de entrenamiento a distancia, dedique algo de tiempo al comienzo del entrenamiento para explicar cómo y dónde pueden cambiar el nombre que se muestra.
- Explique a participantes el enfoque del grupo de entrenamiento sobre la Igualdad de género y la Inclusión social, incluidas las motivaciones detrás de ello; en entrenamientos a distancia, pida al grupo que reflexione sobre su explicación del enfoque para asegurarse de que lo comprenden.
- Anticipe y defina estrategias internas para abordar las microagresiones, la violencia (incluida la violencia simbólica, verbal y visual) y la culpabilización de la víctima que pueden ocurrir durante un entrenamiento. Todas las anteriores pueden ser explícitas pero también manifestarse como bromas aparentemente "inocentes", anécdotas sobre uno mismo o terceras personas, comentarios y opiniones sobre experiencias ajenas. En entrenamientos a distancia, sea consciente y gestione oportunamente las posibles microagresiones en chats, debates, pizarras interactivas y trabajo grupal en las salas de grupo, considere usar la ayuda de una persona asistente.
- Aborde cualquier desequilibrio de poder observado en el grupo de entrenamiento invitando a que participantes "tomen espacio o dejen espacio" en la discusión y respetando las contribuciones de todo el mundo por igual. En entrenamientos a distancia, demuestre proactividad para abordar los desequilibrios de poder fomentando una cultura de debate que se centre en la reflexión, por ejemplo fomentando las declaraciones "en primera persona" y usando encuestas para asegurar una participación más equilibrada.
- Involucre activamente a los grupos marginalizados como titulares de derechos, reconociendo su dignidad y representación de acción y evitando el *tokenismo*.

- Proporcione tiempo para la autorreflexión y el aprendizaje. En entrenamientos a distancia, use encuestas y chats, pero considere los niveles de alfabetización digital del grupo, así como si las encuestas y otras herramientas interactivas son compatibles con dispositivos móviles o no.
- Cuando use ejemplos e imágenes, considere usar aquellos que transformen los estereotipos comunes, por ejemplo, los estereotipos de género sobre profesiones y papeles.
- Asegúrese de describir verbalmente las imágenes, diagramas, gráficos y otros tipos de elementos visuales para que quienes no puedan ver la pantalla (debido a motivos técnicos, visión limitada o nula, etc.) puedan beneficiarse plenamente de su contenido.
- Considere proporcionar instrucciones escritas y detalladas para cada discusión, lluvia de ideas y ejercicio durante la sesión o como tarea o lea las instrucciones en voz alta de manera lenta y clara. Durante el entrenamiento a distancia considere que las instrucciones escritas para el ejercicio en salas para grupos pequeños/grupos pueden desaparecer o no aparecerán en la versión de la aplicación móvil.
- Al asignar salas para grupos pequeños a distancia, dependiendo de la alfabetización digital y el nivel de Internet, las personas participantes puedan estar confundidas, considere la posibilidad de preestablecer las opciones e instrucciones antes de asignar las salas.



Después del entrenamiento: monitoreo, evaluación y aprendizaje

Los datos del entrenamiento pueden proporcionar información valiosa sobre las necesidades de los grupos marginalizados y el impacto del entrenamiento en las vidas de las diferentes personas del grupo de participantes. Es importante que los datos se recopilen de manera que se respete la privacidad, la identidad y la seguridad digital de cada persona. Quienes no se sientan incluidos de forma segura en las herramientas de monitoreo, como las encuestas, pueden proporcionar información errónea o desconfiar de todo el programa. A continuación, se muestran ejemplos de objetivos de monitoreo, evaluación y aprendizaje (MEL, por su sigla en inglés) con enfoque GESI y principios rectores de la Acción sin (más) daño.

Objetivos de MEL con enfoque GESI

Cree conciencia en el equipo sobre los riesgos específicos y únicos (amenazas y vulnerabilidades) que enfrentan las poblaciones marginalizadas y cómo las diferentes identidades (consulte [Palabras clave y definiciones](#), pág. 11) interactúan de manera que pueden intensificar estos riesgos y producir un impacto diferente.

- Asegúrese de que todas las personas participantes se sientan incluidas y respetadas en las herramientas de MEL al proporcionar opciones relevantes en todas las encuestas (en línea y en papel).
- Evalúe los cambios de aprendizaje y comportamiento en relación con los resultados esperados, considerando contextos e identidades marginalizadas.
- Evalúe si todas las personas participantes, especialmente las que pertenecen a la población no marginalizada, aumentaron su nivel de conciencia sobre los riesgos basados en la identidad y sobre las medidas de mitigación inclusivas.
- Aprenda continuamente de la práctica, de los resultados y de los comentarios para poder ajustar de manera adecuada y oportuna el contenido y la metodología a las realidades, necesidades y capacidades de las poblaciones marginalizadas.

Principios rectores para MEL con enfoque de Acción Sin (Más) Daño

En general, quienes organicen un entrenamiento solo deben recopilar datos que el personal usará para la valoración, la evaluación y el aprendizaje. Deben evitar la recopilación de datos desagregados solo para fines de comunicación externa, ya que este tipo de datos no beneficia a las personas participantes.

En todas las encuestas y otras herramientas de recopilación de datos, la Organización también debe asegurarse de respetar la autoidentificación de participantes en sus propios términos. Por ejemplo, esto se puede lograr proporcionando menús desplegables con espacios abiertos y opciones de respuesta para preguntas sobre la identidad de género y la identidad racial/étnica. Esto también incluye proporcionar una opción de "prefiero no responder"/"prefiero no decir" a todas las preguntas relacionadas con la identidad. La Organización debe explicar los motivos para hacer preguntas relacionadas con sus identidades (por ejemplo, "[NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN] analizará los datos para comprender más sobre las necesidades de las personas participantes y así adaptar el contenido del entrenamiento").

Asegúrese siempre de proporcionar el nivel más alto posible de seguridad digital cuando recopile datos. En primer lugar, esto se puede lograr explicando los conceptos básicos de la comunicación segura, la recopilación de datos y la gestión de datos. La Organización también debe fortalecer la seguridad digital comunicándose siempre con el grupo participante través de canales de comunicación seguros y usando plataformas de encuestas u otras herramientas de recopilación de datos que proporcionen comunicaciones de datos cifradas tanto en tránsito (HTTPS/TLS) como en reposo (datos almacenados). Al recopilar y almacenar datos, asegure el anonimato mediante el uso de identificaciones anónimas en lugar de los nombres de quienes contestan las encuestas.

Todas las encuestas y otras herramientas de recopilación de datos también deben ser accesibles, inclusivas, bioseguras y respetuosas con el medio ambiente, además de no presentar barreras visuales, de lectura o de idioma. Los pasos que debe seguir para las diversas herramientas de recopilación de datos incluyen:

- **Para encuestas/herramientas impresas:** usar un tamaño de fuente, tipo y contraste de color fácilmente legibles (consulte Preparación de la agenda y el material del entrenamiento); tener flexibilidad y material listo para imprimir encuestas en un tamaño de letra más grande, si es necesario; explicar los motivos para hacer preguntas relacionadas con la identidad y los tipos de preguntas que se pueden esperar (opción múltiple/única, abierta, etc.); tener respuestas listas para potenciales preguntas sobre vocabulario u otra aclaración.
- **Para encuestas/herramientas digitales:** usar plataforma(s) que brinden accesibilidad digital, prueba de visualización y usabilidad de todas las encuestas y otras herramientas en diferentes dispositivos (móvil, tableta, computadora, etc.) y asegurar que sean igualmente accesibles en todo tipo de dispositivos; prepararse para explicar cómo acceder a encuestas y herramientas en diferentes dispositivos; proporcionar traducciones en todos los idiomas usados y explicar dónde encontrar el botón para cambiar de idioma; agregar explicaciones detalladas para términos técnicos o desconocidos (ya que el Equipo no está presentes en persona para

abordar preguntas, etc.); especificar si una pregunta es de opción múltiple o única o especificar la opción de número de respuestas en preguntas desplegadas para garantizar que personas usuarias de todo tipo de dispositivos o niveles de capacidad técnica puedan responder las preguntas de la misma manera.

- **Para encuestas y entrevistas telefónicas/presenciales:** comunicarse con participantes a través de canales seguros; elegir una fecha y hora alineadas con el horario de la persona mientras se asegura de que estén en un lugar seguro cuando respondan a la encuesta o la entrevista telefónicas; al inicio de la interacción, ponerse de acuerdo sobre el uso del lenguaje de acuerdo a la identidad de género; usar una voz amistosa constante y evitar comentarios críticos; escuchar activamente; tratar de evitar el uso de términos y conceptos difíciles, o explicarlos en sus oraciones; brindar la oportunidad de compartir sus opiniones por escrito. Si la entrevista trata sobre un tema delicado (como violencia, experiencias de acoso, etc.), considere la identidad de género de la persona entrevistadora, por ejemplo: una mujer podría sentir más seguridad en ser entrevistada por otra mujer.

Por último, la Organización también debe usar la recopilación de datos como una oportunidad para aprender para el futuro y mejorar sus programas de entrenamiento en general, pero específicamente en lo que respecta a la participación de participantes de población marginalizadas. Esto podría incluir hacer un seguimiento con las aquellas personas invitadas que no participaron o dejaron el entrenamiento antes para comprender por qué.⁵³ Al analizar sus datos y los comentarios del Equipo de entrenamiento, reflexione sobre cómo era la participación e identifique futuras mejoras para la accesibilidad y la inclusión. En particular, debe evaluar y examinar las posibles barreras físicas y digitales y trabajar para eliminarlas en actividades futuras.

⁵³ Para obtener más información, consulte la "Lista de verificación para superar las barreras digitales para la inclusión en el aprendizaje en línea" del Centro de Aprendizaje Aplicado e Impacto de IREX, disponible aquí: <https://www.irex.org/sites/default/files/node/resource/checklist-for-overcoming-digital-barriers-to-inclusion-in-online-learning.pdf> (en inglés)

Ejemplos de actividades para romper el hielo e introductorias para preparar el ambiente⁵⁴



Espacio Valiente

Duración

20 minutos

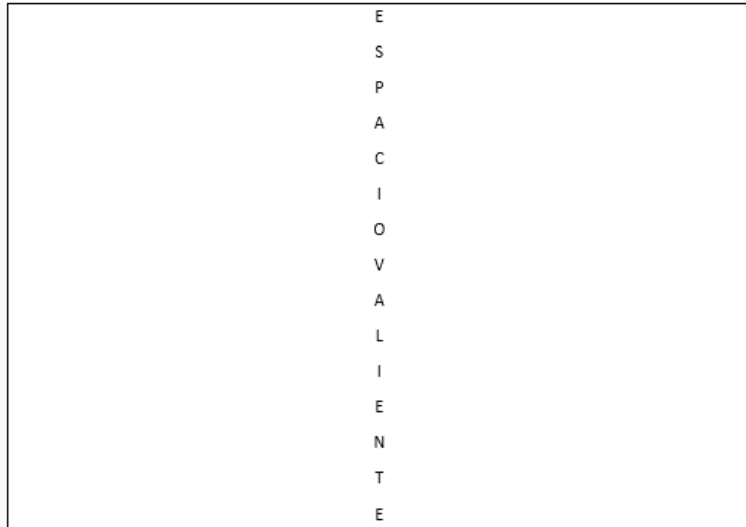
Objetivos De Aprendizaje

- Romper el hielo.
- Crear una norma grupal para un entorno inclusivo y de aceptación y crear conciencia sobre el espacio valiente.
- Involucrar al grupo de participantes para que propongan y adopten sus recomendaciones dentro de la capacitación.

Recursos Necesarios

- Rotafolio con la frase "Espacio valiente" escrita en vertical
- Marcadores

⁵⁴ También Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, pág. 7.



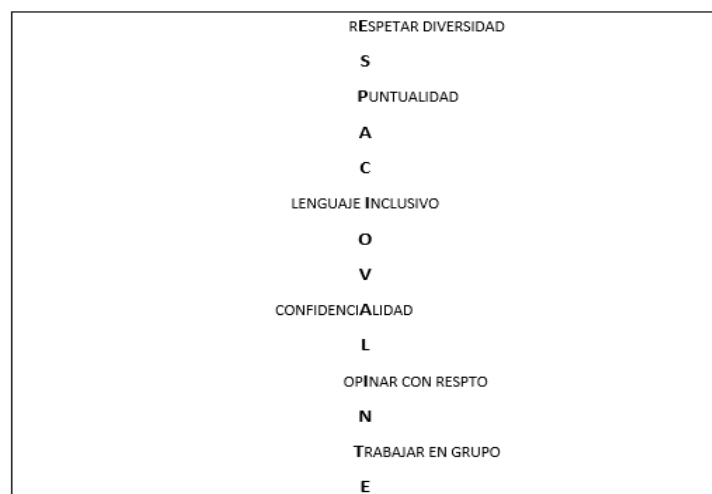
Método de enseñanza

Discusión

Descripción de la actividad

Invite a pensar en las recomendaciones y responsabilidades que creen que el grupo debería seguir y aplicar para crear un espacio valiente. Considere las sugerencias para [Crear un espacio valiente](#) (pág. 38). Sugiera a participantes que construyan sus oraciones de manera positiva (por ejemplo: "ser puntual" en lugar de "no llegar tarde").

La palabra o frase debe usar una de las letras de “E S P A C I O V A L I E N T E”, como si fuera un acrónimo. Puede estar al principio, en algún lugar en el medio o al final de la palabra o frase.



Invite a que cada persona, una por una, pueda pasar a escribir en el rotafolio/pizarra. Vea la imagen de arriba para un ejemplo de cómo se vería el resultado final.

Si es necesario, puede solicitar alguna explicación sobre lo que alguien quiere decir con su propuesta de regla o acuerdo.

Puede ofrecer sugerencias.

Adaptaciones Necesarias Para Diferentes Tipos De Entrenamiento

Esta actividad para romper el hielo fue diseñada como una actividad presencial. Para el entrenamiento a distancia, considere los siguientes ajustes:

Si realiza esta actividad introductoria con participantes con alfabetización digital moderada o avanzada, puede usar una pizarra a distancia, como lo ofrecen las plataformas de entrenamiento como Zoom. El Equipo escribe ESPACIO VALIENTE y cada participante agrega sus recomendaciones y responsabilidades, tal como lo harían en un entorno presencial. Alternativamente, el Equipo puede usar una pizarra a distancia en blanco y pedir a cada participante que la llenen libremente con sus recomendaciones y responsabilidades.

Si realiza esta actividad introductoria con participantes con alfabetización digital limitada o acceso digital limitado, el Equipo puede solo explicar el concepto de ESPACIO VALIENTE y pedirles que escriban sus recomendaciones y responsabilidades en el recuadro de chat o que quiten el silencio del micrófono para compartirlas verbalmente.

Si el tiempo para esta actividad introductoria es limitado, el Equipo puede simplemente proporcionar una lista preestablecida de acuerdos y "reglas básicas" y preguntarles si están de acuerdo o quieren agregar algo a través del recuadro de chat o su micrófono.

Monitoreo y seguimiento

El Equipo debe revisar cada palabra o frase y preguntar si el grupo está de acuerdo. Este es un paso importante, ya que están de acuerdo en seguir estas reglas básicas durante todo el entrenamiento (dentro y fuera del lugar de entrenamiento).

Otras notas

Si el grupo usa un idioma diferente al español, se debe usar la traducción correspondiente en su idioma. Se pueden usar otras palabras en lugar de o además de "Espacio valiente".

Dependiendo del nivel de energía del grupo, el Equipo puede usar música u otras dinámicas para hacer que la participación sea más activa y divertida.

Todo el Equipo presente en la sala (física o virtual) puede participar en el ejercicio para asegurarse de que las reglas básicas se incluyan en esta lista (consulte también [Crear un espacio valiente](#), pág. 38).



El Árbol De La Vida

Duración

50 Minutos

Objetivos de aprendizaje

- Romper el hielo.
- Conocerse en profundidad.
- Conocer mejor al grupo.
- Evaluar los riesgos y amenazas en la vida de participantes (opcional).

Recursos necesarios

- Bolígrafos para colorear
- Lápices
- Hojas para rotafolio u hojas grandes

Método de enseñanza

Discusión

Descripción de la actividad

Pida dibujar un árbol. En las raíces del árbol, pida que escriban sus orígenes (de dónde vienen, en qué se especializaron, de qué familia proceden, etc.); en el tronco del árbol, lo que hacen actualmente; en las hojas del árbol, sus logros/éxitos; y en el cielo sobre el árbol, sus deseos y sueños para el futuro (15 a 20 minutos).

Después de terminar el dibujo, ofrezca a cada participante la posibilidad de presentar su Árbol de la vida al resto del grupo, de forma voluntaria y no obligatoria.

Adaptaciones necesarias para diferentes tipos de entrenamiento

Esta actividad para romper el hielo fue diseñada como una actividad presencial. Para el entrenamiento a distancia, considere los siguientes ajustes:

El Equipo aún pueden realizar esta actividad en un entorno remoto y simplemente debe pedir al grupo que siga los pasos de la actividad usando su propia hoja y dibujando su Árbol de la vida individualmente.

Después de haber armado su Árbol de la vida, el Equipo puede pedir a cada participante que comparta su dibujo sosteniéndolo hacia la cámara, enviando una foto del mismo en el chat o describiéndolo verbalmente. El Equipo debe enfatizar que compartir su Árbol de la vida es voluntario y no obligatorio.

Monitoreo y seguimiento

Después de que todo el mundo haya presentado, haga las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se sienten después de este ejercicio?
- ¿Hubieran querido agregar algo a este árbol para poder conocer al resto o presentarse mejor?
- Si alguien estuviera arrojando piedras a este árbol, ¿cuáles serían estas piedras? (preguntas opcionales si se desea evaluar las amenazas y los riesgos)
- En su opinión, ¿qué tipo de amenazas podrían retrasar o bloquear el crecimiento saludable de este árbol?

Otras notas

Para impulsar aún más la metáfora del árbol, facilite que participantes consideren los tipos de amenazas en un árbol sano, incluido 1) un edificio cercano que bloquea su acceso al sol y la lluvia (amenaza sistémica/estructural), 2) poda excesiva (amenaza proteccionista, como leyes, reglas o aliados), 3) grabar iniciales en su corteza (amenaza física).

Para participantes con visión limitada, considere hacer este ejercicio de forma oral, en el que cada participante describa su árbol.



¡Soy Quien Soy!

Duración

40 Minutos

Objetivos de aprendizaje

- Romper el hielo.
- Conocerse en profundidad.
- Conocer mejor a participantes.
- Motivar a cada participante a tener una identificación social con sí mismo/a/e y el papel que desempeña en la sociedad.

Recursos necesarios

- Bolígrafos para colorear
- Lápices
- Hojas para rotafolio u hojas grandes

Método de enseñanza

Discusión

Descripción de la actividad

Pida dibujar la palabra “YO” en el medio de una hoja y rodearla con un círculo.

Después de eso, pida dibujar o escribir alrededor de este círculo cómo presentarían este “YO”, es decir reflexionar cómo se identifican socialmente. Los ejemplos podrían ser: YO mujer, YO periodista, YO activista, YO madre, etc. La atención se centra en los principales papeles que sienten desempeñar en la sociedad.

Pida colocar estas descripciones alrededor del círculo “YO”, desde el más hacia el menos dominante, escribiendo los rasgos más predominantes más cercanos al círculo y el resto relativamente más lejos. Después de terminar su dibujo, cada participante lo puede presentar al grupo.

Adaptaciones necesarias para diferentes tipos de entrenamiento

Esta actividad para romper el hielo fue diseñada como una actividad presencial. Para el entrenamiento a distancia, considere los siguientes ajustes:

Aún se pueden realizar esta actividad en un entorno remoto y simplemente se debería pedir al grupo que sigan los pasos de la actividad usando su propia hoja y dibujando su círculo individualmente.

Después de haber armado su círculo “YO”, se facilita el espacio para que cada participante pueda compartir su dibujo sosteniéndolo hacia la cámara, enviando una foto del mismo en el chat o describiéndolo verbalmente. Se debe enfatizar que compartir su círculo “YO” es voluntario y no obligatorio.

Monitoreo y seguimiento

Después de que se hayan presentado sus dibujos, haga las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se sienten después de este ejercicio?
- ¿Habrían querido agregar algo a este dibujo para poder conocer mejor al resto o para presentarse mejor?
- ¿Sienten que así es como los ve la gente? Si tuvieran que identificarse socialmente desde el punto de vista de las personas que los rodean (familia, amigos, compañeros, etc.), ¿qué dirían de ustedes?

Otras notas

Para participantes con visión limitada, considere hacer de esto un ejercicio oral, donde cada participante describa su círculo "YO".

Ejemplos de planes de estudio y complementos de los planes de estudio⁵⁵

Evaluación de Riesgos con Enfoque GESI: un Complemento a la Evaluación y Gestión de Riesgos⁵⁶

Duración

+15-20 MINUTOS⁵⁷

Objetivos de aprendizaje

- Visibilizar y comprender los riesgos específicos del grupo marginalizado, especialmente el impacto de múltiples formas de discriminación debido a la interseccionalidad de las identidades.
- Encontrar medidas de mitigación más apropiadas, realistas y efectivas.

Recursos necesarios

- Rotuladores, bolígrafos y rotafolio
- Presentación de PowerPoint
- Disposición de los asientos en semicírculo con los participantes

⁵⁵ Consulte también el Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, pág. 9.

⁵⁶ Esta lección complementaria se puede introducir después del paso 3 de la lección "Evaluación y gestión de riesgos" (Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, págs. 10-13) o en el punto más lógico del curso de la lección.

⁵⁷ El "+" indica que los complementos de este plan de estudio agregarán aproximadamente de 15 a 20 minutos a la duración total de la lección original.

Método de enseñanza

Haga que el tema de la lección sea relevante para cada participante fomentando los aportes y permitiendo que el grupo use su creatividad para construir una dinámica colectiva sólida y crear un entendimiento común de los desafíos y fomente medios más creativos para mitigar los problemas.

- Utilice las experiencias personales de las personas participantes de una manera ética observando el principio Acción sin (más) daño (pág. 20). Facilite el conocimiento de la situación sin comprometer la privacidad o el bienestar emocional de nadie.
- Informe y evalúe la comprensión de la lección y cómo han respondido a la lección en general. Esta base será fundamental para comprender las lecciones futuras.

Descripción de la actividad

Actividad 1: explicar la idea de los riesgos basados en la identidad como un trasfondo para que cada participante haga su propia evaluación de riesgos para la Descripción n.º 3 de la lección "Evaluación y gestión de riesgos" (Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, págs. 10-13).



Puntos de conversación: El gráfico anterior pretende ser un ejemplo de una realidad más compleja. Los círculos pueden tener diferentes tamaños correspondientes a la probabilidad o impacto de esa categoría de riesgo, y la categoría "otras identidades" puede estar representada por más de un círculo, correspondiente a las identidades consideradas.

Identidad basada en el trabajo: las personas profesionales de los medios de comunicación, comunicadoras sociales y defensoras de los derechos humanos enfrentan riesgos debido a su trabajo de promoción de la libertad de expresión y los derechos humanos al desafiar a actores poderosos. Entre los riesgos a los que se enfrentan se encuentran la censura, la vigilancia, la detención, la pérdida de empleo, la congelación de activos, etc.

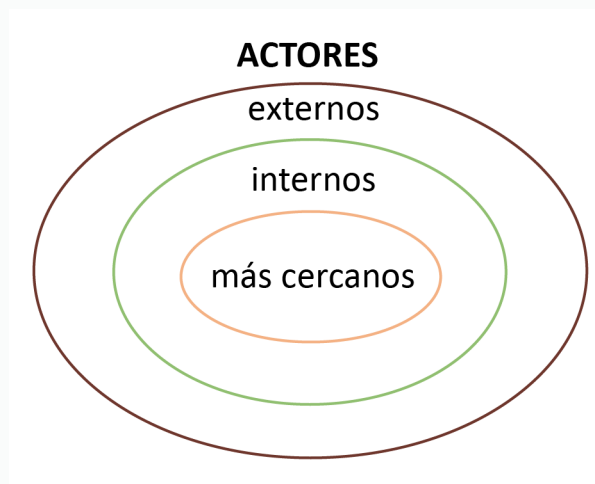
Identidad de género: en la mayoría de las sociedades, especialmente en las altamente patriarcales/machistas, las mujeres y las personas trans enfrentan riesgos debido a la discriminación contra su identidad no hegemónica. Se enfrentan a la violencia cuando desafían los papeles de género normalizados y la división laboral porque la violencia de género (VG) es el método para mantener la estructura de desequilibrio de poder entre hombres y mujeres. La VG puede expresarse en diferentes niveles (individuales, interpersonales, comunitarios, sociales) en múltiples formas: violencia sexual y física (violación o amenaza de violación, golpizas, acoso sexual, entre otros), económicos (coerción financiera, discriminación salarial, deslegitimación del trabajo hecho por mujeres), emocionales (abuso verbal) y digitales (acoso cibernético, doxeo, troleo, etc.).

Otras identidades: no todas las mujeres o personas trans enfrentan los mismos riesgos ni el impacto es el mismo. Es importante comprender que la discriminación, la agresión y la opresión contra las identidades marginalizadas, como la homo/lesbo/bifobia, el racismo, el capacitismo, el adultocentrismo y el edadismo representan un riesgo. El impacto de un riesgo depende de aspectos como la edad, la orientación sexual, la identidad étnica o religiosa, las discapacidades físicas o mentales, el origen rural, el nivel educativo o de ingresos, el estado de paternidad, ser sobreviviente de violencia, etc. (consulte la definición de Violencia basada en la identidad arriba). Se puede representar con uno o varios círculos, según las diferentes identidades que se cruzan.

Riesgo específico (triángulo turquesa en la intersección): el riesgo específico es el resultado de la intersección de los tres círculos diferentes, trabajo, género y otras identidades. Por ejemplo: el riesgo de difamación con comentarios sexualizados contra una joven trabajadora de radio, que viaja de una aldea rural a un centro urbano, con el objetivo de entrevistar a una figura de autoridad masculina abusiva.

Actividad 2: mapeo de actores

Después de que las personas participantes hayan identificado los riesgos para la Descripción n.º 4 de la lección "Evaluación y gestión de riesgos" (Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, págs. 10-13), se les presentan los diferentes tipos de actores oponentes y se explican lo que representa cada círculo en el diagrama a continuación. Se puede pedir que el grupo brinde ejemplos para cada nivel.



Externos: desde fuera de la organización, los medios de comunicación o la comunidad, con quienes no hay relación de ningún tipo, por ejemplo, gobiernos opresores, actores estatales represivos.

Internos: desde dentro de la organización, los medios de comunicación o la comunidad, con quienes existe una relación profesional o de activismo, por ejemplo, colegas que acosan sexualmente; jefaturas que pagan menos a una mujer que a un hombre por hacer el mismo trabajo.

Más cercanos: del círculo más cercano de la persona, con quien existe una relación personal o íntima, por ejemplo, una familia que condena al ostracismo a una persona homosexual; una pareja que prohíbe a la periodista viajar por trabajo.

Se explica la importancia de hacer visibles a todos los actores oponentes y comprender su poder y capacidad para poner en acción una amenaza, mejorando así la evaluación de riesgos y siendo capaz de tomar medidas de mitigación más apropiadas, realistas y efectivas. El Equipo también presenta la idea de que un actor puede ser al mismo tiempo un oponente y un aliado. Por ejemplo, los colegas de un medio de comunicación pueden unirse para tomar medidas de mitigación para evitar la vigilancia gubernamental y, dentro de la misma redacción, puede haber una situación de discriminación y acoso contra una colega. Hacer visible este hecho puede poner en primer plano cuestiones y discusiones éticas, y puede ayudar a visibilizar el doble rasero.

Se obtiene una lista de actores creada por el grupo. La lista a continuación está pensada como referencia. No está ni completa ni es exhaustiva. En cada entrenamiento se puede editar de acuerdo al contexto.

CÍRCULO EXTERNO	CÍRCULO INTERNO (Profesionales)	CÍRCULO MÁS CERCANO (Personales)
Gobiernos	Jefaturas de medios de comunicación/organización	Familiares
Autoridades nacionales y locales	Editoras/es de la redacción	Familia política
Oficiales de instituciones públicas	Colegas	Ex familia política
Fuerzas de seguridad	Activistas	Parejas
Empresas	Alianzas de la organización	Exparejas
Guardias de seguridad privadas	Patrocinios y donantes	Personas dependientes
Oposición política	Integrantes de la misma comunidad	Amistades
Liderazgo religioso		
Fuentes		
Audiencia		

Adaptaciones necesarias para diferentes tipos de entrenamiento

Esta lección fue diseñada como una actividad presencial. Para el entrenamiento a distancia, considere los siguientes ajustes:

Se debe describir en detalle cada imagen y gráfico usado en la presentación, preferiblemente siguiendo un guion previamente escrito. En el formato a distancia, esta lección tomará más tiempo para incluir las descripciones.

Se pueden incluir lluvias de ideas y otras actividades interactivas como parte de esta lección, pero deben adaptarse a los niveles de alfabetización digital del grupo participante.

Monitoreo y seguimiento

Invite al grupo participante a incluir el enfoque GESI en la evaluación de riesgos realizada como parte de la lección "Evaluación y gestión de riesgos" (Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, págs. [10-13](#)).

Otras notas

Para simplificar la explicación de la evaluación de riesgos con el enfoque GESI, el Equipo puede usar la metáfora de las lentes de las cámaras acercándose desde la escena general a una toma más enfocada en los detalles. También pueden usar la metáfora de un médico que realiza un diagnóstico médico grupal de la sala: ¿son todas las personas participantes iguales? ¿Tienen las mismas condiciones médicas? ¿Puede el personal médico dar las mismas recetas a todas las personas?

Sea consciente de cualquier comentario o retroalimentación de participantes que infiera la debilidad de las mujeres, o que se concentre solo en los déficits que enfrentan los grupos de identidad marginalizados o sugiera que los hombres u otros grupos dominantes deben proteger a los grupos de identidad marginalizados. Si ocurren tales declaraciones, el Equipo debe explicar que se trata de un prejuicio dañino e injusto, y que una evaluación de riesgos basada en los prejuicios conducirá a estrategias de mitigación deficientes e ineficaces.

Si, durante la etapa 7 de la lección "Evaluación y gestión de riesgos" (Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, págs. [10-13](#)), las personas participantes proponen medidas de mitigación que se centren en censurar las voces de las personas marginalizadas o en evitar que ocupen el espacio digital y físico por razones de seguridad (por ejemplo, "las mujeres no deben asistir a la manifestación por el riesgo de violencia sexual cometida por las fuerzas de seguridad", "cerrar sesión en las redes sociales o no publicar ningún artículo debido al acoso en línea", o "un reportero no binario no debe entrevistar a una autoridad local porque esta última los acosó sexualmente"), el Equipo debe:

- a) señalar el efecto censorador y su perjuicio;
- b) facilitar que se identifiquen medidas alternativas de mitigación;
- c) desafiar positivamente a encontrar medidas de mitigación que podrían no ser las más "fáciles".

Al final de este ejercicio, el Equipo debe subrayar que, si una persona profesional de los medios decide retirarse (temporalmente o no) del espacio público, esta es una decisión perfectamente válida y legítima, y que en la medida de lo posible no se base simplemente en una evaluación de riesgos insuficiente o en medidas de mitigación deficientes.

En relación con el punto anterior, si el grupo propone solo medidas de mitigación enfocadas en la responsabilidad individualizada del objetivo (por ejemplo: “la denunciante difamada debe enfrentar personalmente al agresor”), el Equipo debe facilitar la discusión sobre el poder de las responsabilidades colectivas (asumidas, por ejemplo, por la redacción, el medio de comunicación, la organización, el gremio, etc.).

Es un prejuicio común que las mujeres, las personas LGBTQI+ u otros grupos marginalizados estén más seguros en espacios privados o aliados, por lo que "por motivos de seguridad" se les impide ir a espacios públicos (por ejemplo, un editor que elige a un reportero respecto a una reportera para cubrir un malestar civil). Al hacer visible que incluso los actores en los espacios internos y más cercanos pueden representar una amenaza para las mujeres, las personas LGBTQI+ y otros grupos marginalizados, se hace evidente que el primero es una falsa suposición de seguridad y responde a una mala evaluación de riesgos. El Equipo debe promover que cada participante, de manera individual o colectiva, identifique sus riesgos y tomen las medidas de mitigación adecuadas en todos los niveles.



GESI e Ingeniería Social: Un Complemento a la Ingeniería Social⁵⁸

Duración

+5 Minutos

Objetivos de aprendizaje

- Describir la ingeniería social y cómo ocurre a nuestro alrededor.
- Enumerar las características del comportamiento de la ingeniería social.
- Identificar y priorizar al menos cinco vulnerabilidades de comportamiento u organizacionales que podrían permitir la ingeniería social de nuestros sistemas de información.
- Aprender a minimizar o mitigar al menos tres vulnerabilidades que podrían permitir la ingeniería social de nuestros sistemas de información.

Recursos necesarios

- Espacio de entrenamiento con cómodos asientos en forma de U
- Rotuladores, bolígrafos y rotafolio
- Cinta o almohadillas adhesivas no permanentes

⁵⁸ Consulte el Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, págs. [35-37](#).

Método de enseñanza

Además del enfoque GESI, esta lección idealmente debería integrar los aspectos de conciencia situacional, la importancia de la planificación holística y un mejor control sobre las reacciones impulsivas al entorno cambiante. Por ello y para enriquecer la experiencia, es recomendable que en la sala (física o virtual) estén presentes también una persona entrenadora de seguridad física y una de seguridad psicosocial, junto con la persona entrenadora de seguridad digital que lidera la sesión.

Además, las conversaciones que se producen durante la sesión deben alentarse para que reflejen ejemplos de la vida real. Sin embargo, siguiendo el principio de Acción sin (más) daño, también es importante que el Equipo mantenga un control constante de la conversación y no permita que alguna persona participante regrese a un evento traumático o emocionalmente intenso en su vida.

Siempre incorpore al menos un punto de control para medir el interés, la comprensión y el estado de ánimo de los participantes, y finalice la sesión con una nota tranquilizadora y motivadora.

Descripción de la actividad

En la Descripción 2 de la lección Ingeniería social (Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, págs. 35-37), agregue el siguiente contenido:

Recuerde la lección Evaluación de riesgos de GESI: un complemento a la evaluación y gestión de riesgos (pág. 53), especialmente a la actividad de análisis de actores (Actividad 2 en el complemento) que ya han realizado.

Cuando se habla de personas que tienen motivos personales para recopilar nuestra información, el Equipo debe referirse adicionalmente a la vigilancia digital/ingeniería social que se realiza en el marco de la violencia de género, con diferentes niveles e impactos en función de la edad, etnia, discapacidad, origen, etc. Esas personas pueden ser personas cercanas, como (ex) parejas, padres, parientes, empleadores o acosadores/acechadores.

Al usar teléfonos y aplicaciones, o al leer publicaciones en línea, pueden manipularse y monitorearse especialmente las mujeres y las niñas (junto con otros grupos). Esto puede suceder a través de la vigilancia directa y la tecnología, pero también de manera indirecta, por ejemplo, a través de ataques de delito informático, cuando se les pide que envíen fotos, detalles de ubicación, contraseñas conocidas o compartan su perfil en las redes sociales.

Además, el acoso cibernético es una de las formas más comunes de acoso que experimenta la población LGBTQI+. Las personas trans continúan siendo las más expuestas a este tipo de actos debido a la discriminación contra su identidad o expresión de género.

La facilidad de crear perfiles falsos en las redes sociales significa que los actores malévolos pueden infiltrarse en las redes de confianza, lo que es particularmente riesgoso para las mujeres, las personas LGBTQI+ y las personas usuarias menores de edad. Además, las aplicaciones cuyo modelo de negocio se dirige específicamente a la comunidad LGBTQI+ (por ejemplo, algunas aplicaciones de citas)

pueden usarse para ingeniería social, pero también para amenazar, chantajear o atraer a las personas a reuniones con la intención de ataques físicos o cargos criminales.

Estos tipos de intrusión no están destinados necesariamente a generar dinero para el perpetrador, sino que son un medio de control social, lo que resulta en violencia psicológica, chantaje, intimidación, violencia patrocinada por el estado o agresión física.

Adaptaciones necesarias para diferentes tipos de entrenamiento

Esta lección fue diseñada como una actividad presencial. Para el entrenamiento a distancia, considere los siguientes ajustes:

Describir en detalle cada imagen y gráfico usado en la presentación, preferiblemente siguiendo un guion previamente escrito. En el formato a distancia, esta lección tomará más tiempo para incluir tiempo para las descripciones.

Monitoreo y seguimiento

Consulte el Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, págs. [35-37](#).

Otras notas

En caso de que alguien pregunte (incluso en broma) cuáles son las aplicaciones que se usan para la vigilancia, o dónde buscarlas, el Equipo debe rehusarse amablemente a dar cualquier información sobre ellas según el enfoque de [Acción sin \(más\) daño](#) (pág. 20).

Proporcione recursos relevantes como los Principios feministas para Internet (consulte [Referencias y lecturas adicionales](#) (pág. 73) al final de este documento).



Consentimiento de Emergencia: Un Complemento a los Primeros Auxilios⁵⁹

Duración

+5 Minutos

Objetivos de aprendizaje

Para participantes

- Comprender los conceptos básicos de primeros auxilios:
 - Responsabilidades de la persona que administra los primeros auxilios;

⁵⁹ Consulte el Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, págs. [26-31](#).

- Derechos de la persona/paciente lesionado.
- Conocer los pasos para aplicar primeros auxilios en caso de emergencia a lesiones:
 - Cómo identificar el estado de conciencia en el paciente;
 - Cómo solicitar autorización a la persona lesionada para ser atendida.
- Crear conciencia sobre la perspectiva de GESI a los primeros auxilios:
 - Comprender y respetar la perspectiva y los derechos de cualquier persona y los pasos a seguir para que no se cause más daño a la persona lesionada.

Para Equipo entrenador

- Informar sobre el requisito de consentimiento de la persona que recibe los primeros auxilios y la exposición de su cuerpo (Enfoque Acción sin (más) daño, pág. 21).
- Enseñar cómo acercarse, hablar y brindar primeros auxilios a una persona trans. Enseñar sensibilidad con respecto a la exposición del cuerpo, la exposición del nombre de acuerdo con documentos oficiales que podrían no ser el nombre con el que se identifica la persona (por ejemplo, el nombre masculino en los documentos oficiales de una mujer trans), la exposición de relaciones más cercanas, etc.

Recursos necesarios

- Proyector (si se usan diapositivas de PowerPoint para resaltar conceptos clave)
- Computadora portátil
- Disposición de los asientos en semicírculo

Método de enseñanza

Ejercicios prácticos y discusiones.

Haga que el tema de la lección sea relevante para cada participante, permitiéndoles ejercitar su creatividad para una actividad orientada a objetivos. Construya una dinámica de grupo sólida entre participantes.

Utilice las experiencias personales de una manera ética observando el principio de Acción sin (más) daño (pág. 21) para facilitar el aprendizaje de primeros auxilios sin comprometer el bienestar emocional de ninguna persona participante.

Informe y evalúe la comprensión de la lección y cómo el grupo respondió a la lección en general.

Descripción de la actividad

En la descripción n.º 2 y n.º 3 de la lección de Primeros auxilios (Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, págs. 26-31), agregue el siguiente contenido:

Consentimiento: permiso o autorización, expresado por la persona lesionada para permitir que alguien le realice primeros auxilios.

Acciones

Describe qué acciones deben tomarse al acercarse a una persona lesionada en las tres situaciones diferentes:

1. La persona está consciente
2. La persona está semiconsciente
3. La persona está inconsciente

Explique las responsabilidades que asume quien provee de primeros auxilios hacia la persona/paciente con lesiones. Quien provee de primeros auxilios debe seguir el mejor interés de la persona lesionada y tener en cuenta si la persona lesionada puede o no dar su consentimiento.

Quien provee de primeros auxilios debe evitar los siguientes errores:

- Falta de habilidad: la falta de conocimientos técnicos en primeros auxilios.
- Negligencia: incumplimiento de los deberes elementales correspondientes a primeros auxilios.
- Abandono: suspensión de la asistencia ya iniciada a la persona paciente antes de la llegada de la persona que la continuará o la llegada a un centro de atención definitiva.

Explique los derechos de cualquier paciente/persona lesionada:

- Solicitar y recibir atención prehospitalaria
- Confidencialidad sobre su afección
- Informar o demandar
- Rechazar la atención
- Discreción y respeto por sus características sexuales físicas (masculino/femenino/intersexual)
- Discreción y respeto por su identidad de género (incluyendo nombre y pronombres) u orientación sexual

Enfatice los riesgos específicos de las personas trans y lo que debe tener en cuenta quien provee los primeros auxilios para prevenir una situación más dañina.

Acciones a evitar:

- Exposición no consensuada de sus cuerpos (las personas trans pueden estar usando algunos complementos específicos, como un chaleco de compresión).

- Exposición no consensuada de su nombre de acuerdo con documentos de identidad oficiales (las personas trans pueden verse obligadas a usar documentos oficiales con un nombre y un sexo/género con el que no se identifican).
- Revelación no consensuada a actores más cercanos porque podrían no ser aliados (consulte Evaluación de riesgos de GESI).
- Revelación no consensuada sobre relaciones de parejas (las personas trans y LGBTQI+ pueden estar en peligro en algunos entornos si se expone su vida íntima).

A continuación, el Equipo debe describir los pasos a seguir si la persona no da su consentimiento para los primeros auxilios. Las obligaciones y responsabilidades legales pueden cambiar según la legislación de cada país.

Adaptaciones necesarias para diferentes tipos de entrenamiento

Esta lección fue diseñada como una actividad presencial. Dado que se trata de ejercicios físicos presenciales, no es adaptable a un formato remoto.

Monitoreo y seguimiento

Consulte el Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, págs. [26-31](#).

Otras notas

Como Equipo, asegúrese de dejar tiempo para preguntas y comentarios relacionados con el tema antes de continuar con la lección de primeros auxilios.

Una persona entrenadora psicosocial o el punto focal del enfoque GESI deben estar presentes para apoyar a la persona entrenadora de primeros auxilios en la respuesta a cualquier duda, pregunta o comentario relacionado con la población LGBTQI+ o población marginalizada.



Troleo e Intimidación en Línea

Duración

45 Minutos

Objetivos de aprendizaje

- Tener un conocimiento básico de la perspectiva psicosocial del troleo y la intimidación (intenciones y acción).
- Ser consciente de los factores disparadores emocionales o desencadenantes del troleo y la intimidación en línea.
- Conocer estrategias básicas para lidiar con troleo e intimidación.
- NOTA: Dado que la lección puede cubrir diferentes factores disparadores emocionales o desencadenantes, es obligatoria la presencia de una persona entrenadora psicosocial durante la sesión.

Recursos necesarios

- Rotafolios
- Marcadores

Método de enseñanza

Trabajo en grupo, discusión

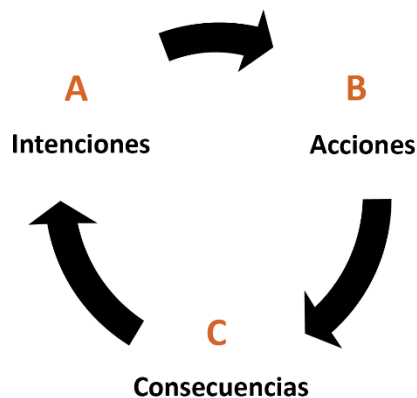
Descripción de la actividad

Para comenzar la actividad, se pide al grupo que comparta sus emociones y pensamientos en relación con el troleo y la intimidación en línea. El Equipo debe monitorear cuidadosamente esta discusión. Si una persona participante muestra signos de angustia o de malestar debido a la discusión, el Equipo debe intervenir y terminarla inmediatamente, continuando con el siguiente paso.

Como parte de la discusión, las personas participantes deben identificar y tomar conciencia de sus factores disparadores emocionales, mientras analizan palabras particulares que pueden ser “botones” sensibles y qué valores se comparten con otras personas. La discusión puede enfocarse tanto en experiencias actuales y anteriores como en el conocimiento de los desencadenantes. El Equipo enumera todos los desencadenantes con nombre y los “botones” sensibles en el rotafolio. La discusión ayuda a ventilar en función de la experiencia desencadenante y a ser más conscientes de los desencadenantes que tienen.

Para impulsar la discusión de los desencadenantes a las experiencias positivas, el Equipo pide a los participantes que piensen en los recursos (capacidades, apoyo social, habilidades, etc.). Todos los enfrentamientos, el apoyo y las experiencias positivas se enumeran en el rotafolio junto a la lista de desencadenantes. Mantener esta lista junto a la lista de desencadenantes crea visualmente una percepción de ingenio.

En términos de crear conciencia sobre intenciones y acciones, el entrenador explica el modelo básico de comportamiento con factores gratificantes/alentadores (modelo ABC, donde A son intenciones de comportamiento, B es acción; C son consecuencias/resultado).



El entrenador facilita la discusión de los resultados que los troles y los intimidadores en línea pretenden o logran y hace una lista en un papel de rotafolio separado; luego se hace lo mismo con las Acciones (B) y las Intenciones (A).

Las intenciones de quienes trolean e intimidan pueden incluir: distraer la atención de los demás de un tema "real", molestar o desacreditar al autor, o ganar dinero como un "trol" pagado. Las acciones (B) pueden incluir: publicar comentarios negativos, conocer las sensibilidades de una persona de diferentes fuentes y rastrear su huella digital. La consecuencia (C) para participantes puede incluir recibir notificaciones a través de su teléfono inteligente de cada comentario o participar en una discusión. Las intenciones de los participantes pueden ser intentar demostrar que tienen razón, etc.

Después de desarrollar las listas, el grupo se divide en subgrupos de 3-5 personas y se les pide que creen estrategias de mitigación para los diferentes resultados (C) e intenciones (A) de los troles que se enumeran en el rotafolio. Se pide que tengan en cuenta sus propios factores desencadenantes y valores discutidos durante la lección Evaluación de riesgos: autoconciencia (Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, págs. 57-59).

Luego, cada grupo presenta sus estrategias de mitigación mientras el Equipo facilita las discusiones a su alrededor.

Luego, el Equipo resalta las Intenciones (A) y los Resultados (C) específicos del enfoque GESI y abre el espacio para compartir experiencias de casos individuales, si es necesario (esto es especialmente efectivo cuando el grupo es homogéneo), teniendo en cuenta la filosofía Acción sin (más) daño (pág. 20).

Nota r: el Equipo puede agregar y explicar estrategias básicas de mitigación y explicar los pros y los contras en diferentes casos. Durante esta discusión se integran los aspectos físicos, digitales y psicosociales. Se pide a las personas participantes que piensen en los riesgos físicos y las estrategias de seguridad, ya que existe una fuerte correlación entre la intimidación en línea y las amenazas físicas, como el acecho. También se debe discutir el impacto psicosocial de la intimidación en línea y las amenazas físicas. El Equipo debe destacar las necesidades relacionadas con GESI, como la brecha digital de género que conduce a un aumento de los riesgos en línea para las mujeres y las personas

LGBTQI+, o las necesidades específicas de las comunidades que están marginalizadas en función de aspectos de su identidad (identidad étnica/racial, religión, etc.).

En cuanto a los aspectos digitales del troleo y la intimidación, el Equipo debe explicar la falsa sensación de seguridad que ocasionalmente tenemos al estar del otro lado de la pantalla e interactuar en el mundo digital en lugar del físico, y que esta sensación de seguridad puede fomentar reaccionar de forma exagerada y permitirnos volvernos fácilmente combativos. Las estrategias digitales para el troleo y el mecanismo de protección se discuten en la sesión Ingeniería social (Programa de estudio de entrenamiento básico de SAFE, pág. 35-38).

Adaptaciones necesarias para diferentes tipos de entrenamiento

Esta lección fue diseñada como una actividad presencial. Para el entrenamiento a distancia, considere los siguientes ajustes:

Dada la capacidad limitada de observar directamente las reacciones del grupo participantes a la discusión en entrenamientos a distancia, el Equipo debe prestar especial atención a las personas participantes que puedan ser afectadas por la discusión y monitorear de cerca su participación.

Monitoreo y seguimiento

- ¿Cuáles son los principales factores emocionales disparadores?
- ¿Cuáles son las principales intenciones de quienes intimidan en línea?
- ¿Cuáles son las principales estrategias para abordar el troleo y la intimidación en línea?
- ¿Cuáles son las principales estrategias para evitar de forma proactiva el troleo y la intimidación en línea?

Otras notas

Tenga en cuenta que algunas personas participantes pueden tener una alfabetización digital limitada. Tómese el tiempo para discutir los aspectos y estrategias digitales de forma lenta y clara.

Destaque siempre al grupo las necesidades y circunstancias específicas y relacionadas con el enfoque GESI (leyes, valores, normas) a considerar en el desarrollo de estrategias para lidiar con troles e intimidadores.

La discusión producida a partir de esta lección puede llevar al grupo a desarrollar o perfeccionar políticas o procedimientos para su medio de comunicación u organización para casos de troleo e intimidación en línea.

Teniendo en cuenta que esta lección puede traer a colación experiencias pasadas traumáticas y desencadenantes, considere que la sesión sea dirigida por una persona entrenadora psicosocial.

Este ejercicio debe usarse en el formato anterior con grupos que informan haber experimentado troleo e intimidación en línea durante la evaluación de necesidades.



Acoso Sexual en el Entorno Mediático: Prevención y Respuesta

Duración

60 Minutos

Objetivos de aprendizaje

- Identificar que el acoso sexual es un problema estructural y las responsabilidades que enfrentamos al respecto en nuestro lugar de trabajo.
- Elaborar un borrador de protocolo operativo estándar sobre prevención y respuesta a situaciones de acoso sexual.

Recursos necesarios

- Proyector y presentación de PowerPoint, video
- Rotafolios/pizarra
- Marcadores de diferentes colores

Método de enseñanza

Ejercicios prácticos y discusiones.

Haga que el tema de la lección sea relevante para cada participante permitiéndoles ejercitar su creatividad para una actividad orientada a los objetivos. Construya una dinámica de grupo sólida entre participantes.

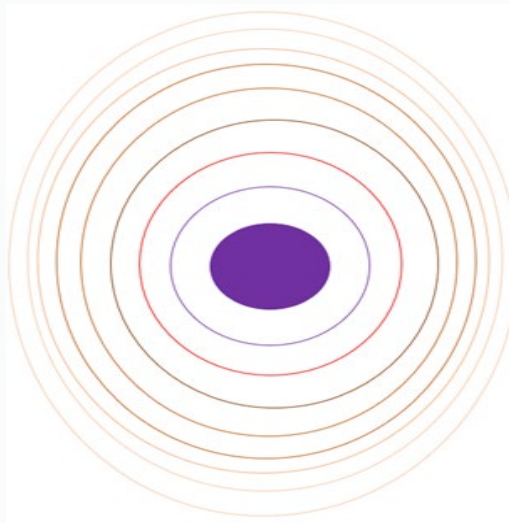
Utilice las experiencias personales del grupo de una manera ética observando el principio de Acción sin (más) daño (pág. 20) para facilitar el aprendizaje sin comprometer el bienestar emocional de integrantes del grupo.

Informe y evalúe la comprensión de la lección y cómo el grupo respondió a la lección en general.

Descripción de la actividad

El objetivo de esta introducción opcional es mostrar que el tema del acoso sexual es un tema global complejo, pero dado que la discusión se desarrolla dentro de un entrenamiento en seguridad para periodistas, debe haber límites claros.

Recurso: una hoja/o diapositiva de PowerPoint con un objetivo



Dejar la imagen de arriba en una pared o mesa y hacer referencia a ella, si surge algún comentario durante la sesión.

Puntos de conversación:

Mostrar cada círculo de afuera hacia adentro y asociar las correspondientes ideas:

- Nuestra sociedad se basa en un sistema de dominación patriarcal, capitalista y colonialista;
- Usa la violencia, la discriminación y la represión, especialmente contra los grupos marginalizados;
- Una forma de dicha violencia es la violencia de género;
- La violencia de género tiene varias expresiones. Una de sus manifestaciones es la violencia sexual;
- Dentro de la violencia sexual está el acoso sexual;
- El acoso sexual puede ocurrir en varias áreas. Una es el lugar de trabajo;
- Estamos aquí porque nuestro ambiente de trabajo es el periodismo;
- En un entrenamiento que aborda el tema de la seguridad en el periodismo;
- Además, ustedes son personas que pueden influir en sus espacios, por lo que veremos cómo discutir qué pueden hacer específicamente.

Este entrenamiento se centra en los dos círculos internos: el acoso sexual en el entorno mediático desde el punto de vista de la seguridad (para la organización, si es un entrenamiento organizativo).

No es necesario entrar en detalles para cada punto.

Actividad 1: video que muestra acoso sexual del periodista

El objetivo de esta actividad es comprender junto al grupo de participantes el concepto de acoso sexual y sus principales características, en general y en el periodismo en concreto.

Use un video, un artículo o una historia que muestre a una periodista acosada sexualmente mientras hace su trabajo. Aconsejamos que la situación elegida tenga los siguientes elementos: debe haber alguien presenciando u observando (colegas, público, etc.) y si es posible, debe tener consecuencias (sanciones sociales o legales contra quien acosa, medidas positivas a favor de la persona periodista, reacciones del público, etc.)

Después de haber mostrado el video, o haber compartido el artículo o la historia, invite a reflexionar sobre:

- Qué tipo de lenguaje se usó (verbal, no verbal, corporal);
- Quiénes estaba presenciando u observando (durante la situación de acoso sexual y después);
- Qué hicieron las personas que estaban presenciado u observando;
- Qué harían las personas participantes si fueran observadoras en esa situación.

Use un rotafolio para tomar nota de todos los conceptos importantes que exprese el grupo.

Al final, podría revelar qué consecuencias tuvo la situación en el video o artículo de ejemplo que se muestra.

Actividad 2: explicación del marco legal en los países o regiones de participantes.

Actividad 3: explicación del acoso sexual en línea y violencia de género en línea

Explique que el Equipo realizó una búsqueda para ver cómo una situación de acoso (se escogió el caso de una periodista acosada por un deportista) se proyecta en el espacio digital, algún tiempo después de que ocurriera. La búsqueda en línea de los nombres de las dos partes (periodista acosada y acosador) mostró que la periodista acosada fue la que más se asoció con la agresión, mientras que el acosador no fue generalmente asociado con la agresión.

Actividad 4: discusión y la reflexión sobre la violencia de género en línea a través de sus propias experiencias.

Notas para el Equipo:

El acoso sexual en línea es parte de la violencia de género en línea.

La violencia de género en línea tiene múltiples manifestaciones: incluye monitoreo y acecho, publicación de datos personales, troleo, desprestigio, difamación, espionaje electrónico y odio viral.

La violencia en línea no es algo nuevo ni exclusivo de las plataformas de redes sociales, sino que es una extensión de un patrón de violencia y discriminación de género perpetrado sistemáticamente por el círculo más cercano (creado por parejas, ex parejas, familiares), el círculo de trabajo organizacional (compuesto por jefes, colegas, fuentes) y el círculo externo (desconocidos, instituciones gubernamentales y otros actores relevantes).

La violencia misógina que los grupos marginalizados experimentan durante toda su vida en el mundo “fuera de línea” encuentra un continuo en el espacio digital, donde el anonimato y la falta de legislación benefician la impunidad de los agresores.

Por lo tanto, la violencia de género en línea no puede separarse de la violencia “fuera de línea”, porque están vinculadas entre sí y porque los efectos de la violencia de género en línea son tan reales como los provocados por la violencia “fuera de línea”.

Las mujeres no solo están más expuestas a ataques y acoso en línea que sus colegas hombres debido a su profesión. Estos ataques (a menudo misóginos y sexualizados) están dirigidos a ellas porque son mujeres. Además, está especialmente dirigido a mujeres de grupos marginalizados, por ejemplo, grupos étnicos marginalizados, comunidades LGBTQI+, personas con discapacidad, jóvenes, etc.

Adaptaciones necesarias para diferentes tipos de entrenamiento

Esta lección fue diseñada como una actividad presencial. Para el entrenamiento a distancia, considere los siguientes ajustes:

Describir en detalle cada imagen, gráfico y video usado en la presentación, preferiblemente siguiendo un guion previamente escrito. En el formato a distancia, esta lección tomará más tiempo para incluir las descripciones.

Incluir lluvias de ideas y otras actividades interactivas como parte de esta lección, que deben adaptarse a los niveles de alfabetización digital del grupo participante.

El Equipo puede decidir priorizar y dar más espacio al tema de la violencia de género y el acoso en línea y las actividades relacionadas.

Monitoreo y seguimiento

Protocolos de prevención y respuesta en casos de acoso sexual

Divida el grupo en tres subgrupos, y pida a cada subgrupo que imagine que son un medio de comunicación o una organización y que tienen la tarea de redactar un protocolo operativo estándar de respuesta en caso de que ocurra una de las siguientes situaciones:

Grupo 1: protocolo de prevención y respuesta en casos de acoso por fuentes.

Grupo 2: protocolo de prevención y respuesta en casos de acoso ocurrido dentro del medio de comunicación/de la organización.

Grupo 3: protocolo de prevención y respuesta en casos de acoso sexual en línea.

El Equipo puede brindar algunas recomendaciones básicas o ejemplos para ayudar a comenzar.

Otras notas

El enfoque SAFE siempre se centra en la prevención. En el caso del acoso sexual, la prevención se logra rompiendo la cultura y el ciclo de la impunidad, visibilizando las agresiones y ejerciendo la responsabilidad legal.

En el caso de acoso sexual en línea o violencia de género en línea, algunas periodistas toman la decisión de cerrar sus cuentas en redes sociales u otros espacios públicos. Otras, en esos casos, se vuelven más cuidadosas con lo que dicen y publican. Algunas solicitan cambiar la posición en la organización o medio donde trabajan. Otras usan seudónimos o alter egos para evitar que el debate público se vuelva personal o violento. O, finalmente, algunas abandonan la profesión de forma temporal o definitiva.

Estas medidas se denominan "autocensura". Pero podríamos agregar el término autocensura "inducida" porque hay un objetivo sistemático y estructural detrás de la violencia de género en línea: controlar y silenciar a las mujeres y a otros grupos marginalizados que desafían el *statu quo*, que desafían los estereotipos. El objetivo de la violencia de género en línea es minimizar el poder de influencia pública de las mujeres, aumentando la discriminación y la desigualdad.

Las medidas antes mencionadas en casos de violencia en línea, etc. son legítimas desde el punto de vista de cada persona. Pero como vemos, el resultado es la pérdida de importantes voces de mujeres en el espacio público.

Sin duda, también son innumerables las mujeres periodistas que deciden seguir publicando información con sus nombres, aunque esto signifique seguir enfrentándose a violencia, amenazas o acoso. Algunas de ellos aplicaron medidas de mitigación de riesgos individuales, y ahora estamos viendo una creciente conciencia de que este es un problema colectivo que necesita soluciones colectivas. Como en todos los aspectos de esta línea de trabajo y de la profesión en general, las personas trabajadoras de los medios de comunicación también se unen cada vez más y aplican medidas de seguridad colectivas, respondiendo así estratégicamente a la violencia de género en línea.

SAFE entrena a las personas participantes en las medidas antes mencionadas, pero también alienta a las organizaciones entrenadas para asumir responsabilidades y cumplir con su deber de garantizar un espacio libre de violencia (sin implicar que "los hombres están salvando a las mujeres"). Por tanto, se trata de asumir responsabilidades y deberes organizacionales, colectivos, sociales.



Referencias y lecturas adicionales en español o inglés:

Accesibilidad:

Contrast and color accessibility checker <https://webaim.org/resources/contrastchecker/> (en inglés)

Creating accessible print materials: https://www.endabusePCD.org/.../print_materials_090517.pdf (en inglés)

Crear material e información accesible: <https://www.euroblind.org/publications-and-resources/como-hacer-que-la-informacion-sea-accesible-para-todos> (en español)

Crear presentaciones PowerPoint accesible para personas con discapacidad: <https://support.microsoft.com/es-es/office/cree-presentaciones-de-powerpoint-accesibles-para-d discapacitados-6f7772b2-2f33-4bd2-8ca7-dae3b2b3ef25?ui=en-us&rs=en-us&ad=us> (en español)

Acoso y abuso sexual:

Acoso sexual en los medios: https://womeninnews.org/wp-content/uploads/2018/05/Sexual-Harassment-Handbook_SPA_V3_BD.pdf (en español)

United Nations glossary on sexual exploitation and abuse: https://hr.un.org/.../English_0.pdf (en inglés)

Aprendizaje inclusivo:

IREX/Center for Applied Learning and Impact: [Checklist for Overcoming Digital Barriers to Inclusion in Online Learning](#)

IREX/Center for Applied Learning and Impact: [Online Collaboration Guide for Facilitators: Resource for Using Digital Technology for Collaboration and Learning](#)

TAAP Toolkit: <http://www.taapinclusion.org/toolkit/> (en inglés)

Diversidad sexual y genérica:

Definitions related to sexual orientation and gender diversity in APA documents:

<https://www.apa.org/pi/lgbt/resources/sexuality-definitions.pdf> (en inglés)

Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales:

http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf (en español)

Enfoque de riesgo diferencial:

Managing the security of aid workers with diverse profiles - EISF Research Paper

<https://reliefweb.int/.../2285-EISF-2018-Managing-the-Security-of-Aid-Workers-with-Diverse-Profiles.pdf> (en inglés)

Recomendaciones para un enfoque de riesgo diferencial e interseccional:

https://www.protectioninternational.org/sites/default/files/final_recomendacionesenfoqueriesgo_es_p.pdf (en español)

Espacio seguro y valiente:

Ejemplo de política de espacio seguro y valiente:

https://meta.wikimedia.org/wiki/Art%2BFeminism_User_Group/Safe,_Brave_Space_Policy/es (en español)

NASPA Policy and Practice Series - Safe spaces and brave spaces:

https://www.naspa.org/.../Policy_and_Practice_No_2_Safe_Brave_Spaces.pdf (en inglés)

Lenguaje inclusivo:

Guía de lenguaje inclusivo: <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf> (en español)

Guía de lenguaje no sexista: <https://modii.org/lenguaje-no-sexista/> (en español)

Naciones Unidas, Lenguaje Inclusivo en cuanto al género: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/> (en español)

Principios feministas de Internet:

Feminist principles of the Internet: <https://feministinternet.org/en/principles> (en inglés)

Principios feministas de internet <https://genderit.org/es/feminist-talk/principios-feministas-para-internet-segunda-versi%C3%B3n> (en español)