

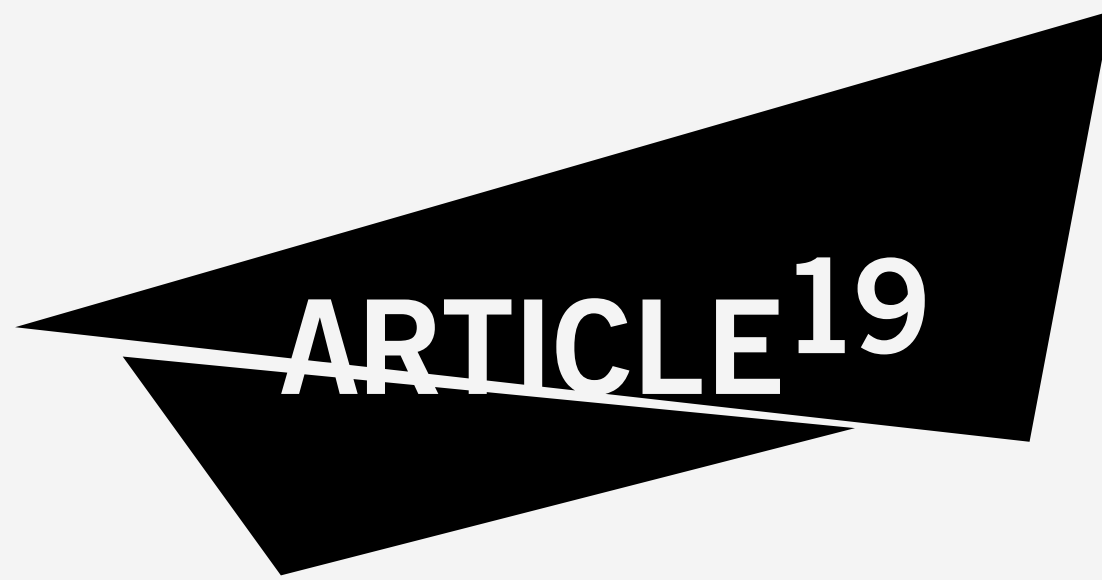
Hacer

visible

Guía 3.

Una guía interseccional de género para la capacitación en materia de protección, apoyo y documentación.

lo invisible



ARTICLE 19

T: +44 20 7324 2500

F: +44 20 7490 0566

E: info@article19.org

W: www.article19.org

Tw: [@article19org](https://twitter.com/article19org)

Fb: facebook.com/article19org



En colaboración con el Gobierno de Canadá



Esta publicación está total o parcialmente financiada por el gobierno sueco. El gobierno sueco no necesariamente comparte las opiniones expresadas aquí. ARTICLE 19 es el único responsable del contenido.

ARTICLE 19, 2021

Este trabajo se otorga bajo la licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0.

Este trabajo se puede copiar, distribuir y exhibir, y hacer trabajos derivados, siempre que:

- 1) se dé crédito a ARTICLE 19;
- 2) no se utilice este trabajo con fines comerciales;
- 3) se distribuya cualquier trabajo derivado de esta publicación bajo una licencia idéntica a esta.

Para acceder al texto legal completo de esta licencia, visite:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/legalcode>

ARTICLE 19 agradecería recibir una copia de cualquier material en el que se utilice la información de este informe. Esta guía fue desarrollada con el apoyo de Global Affairs Canada y Swedish International Development Cooperation Agency (la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo). ARTICLE 19 es la única organización responsable del contenido del documento.

Agradecimientos

Agradecemos a Amalia Toledo (consultora independiente y activista feminista, Puerto Rico) y Paz Peña (consultora independiente y activista feminista, Chile), autoras de estas guías – en estrecha colaboración con los equipos de protección de ARTICLE 19 y con valiosas contribuciones de las expertas en género Serene Lim (activista feminista, Malasia) y Jane Godia (Directora, Región de África, WAN-IFRA | Women In News).

También agradecemos a todas las personas que trabajan en ARTICLE 19 y que se tomaron el tiempo para contribuir con estos materiales, en particular a quienes trabajan en la protección de periodistas, así como de defensores y defensoras de derechos humanos en las oficinas regionales e internacionales de ARTICLE 19. Sin sus aportes, estas guías no hubieran sido posibles.

Contenido

Agradecimientos	3
Lista de gráficos y tablas	5
Acerca de estas guías	6
¿Qué es un enfoque interseccional de género?	6
Cómo creamos estas guías	7
Alcance de estas guías	7
Un documento vivo	7
¿Por qué es importante incorporar un enfoque interseccional de género al documentar ataques contra periodistas y personas dedicadas a la comunicación social?	8
¿Qué es un enfoque interseccional de género para la capacitación en materia de protección?	10
1. Planificación	11
2. Implementación	18
3. Evaluación	21
Anexo: Tabla de registro de intervención	22

Lista de gráficos y tablas

Gráficos

Gráfico 1	Desigualdades interseccionales	6
Gráfico 2	¿Por qué es importante tener un enfoque interseccional de género?	7
Gráfico 3	Incorporación de un enfoque interseccional de género	9
Gráfico 4	Una guía interseccional de género para la capacitación en materia de protección	10

Tabla

Tabla A1	Tabla de registro de intervenciones	22
-----------------	-------------------------------------	--------------------

Acerca de estas guías

Este documento es el tercero de un conjunto de tres guías prácticas que brindan recomendaciones para considerar un enfoque interseccional de género en las siguientes circunstancias:

- **Al monitorear y documentar ataques contra periodistas¹ y personas dedicadas a la comunicación social (Guía 1)**
- **Al propugnar casos emblemáticos para la promoción (Guía 2) y**
- **Al organizar la capacitación en materia de protección (Guía 3, presente en este documento)**

Estas tres guías están diseñadas para que se puedan leer juntas o como documentos independientes. Están destinadas a abordar una amplia gama de necesidades: desde la de una persona que se está iniciando en este tipo de práctica hasta una con más experiencia que desea perfeccionar sus conocimientos y enriquecer su experiencia. Estas guías fueron escritas para fortalecer las prácticas de ARTICLE 19, pero las estamos haciendo públicas porque creemos que podrían ser útiles para otras organizaciones.

Como complemento, el personal de ARTICLE 19 debe leer estas guías en conjunto con los siguientes documentos de ARTICLE 19, disponibles solamente para quienes tengan acceso al Wiki interno:

1. [Guías para la investigación de casos, incidentes y problemas](#)
2. [Proyecto de guías: Uso de casos emblemáticos en campañas](#)

¿Qué es un enfoque interseccional de género?

Esta guía comienza con el **género** en su centro, analizando la opresión sistémica resultante de la construcción social de lo que significa estar dentro de grupos asignados como "femenino" y "masculino".

Sin embargo, para ARTICLE 19, un enfoque de género es intrínsecamente interseccional. El género es parte de los diversos sistemas de opresión social bajo el paraguas de la **interseccionalidad** (ver el [gráfico 1](#)), que considera a las personas que se identifican como mujeres, hombres y no binarias².



Gráfico 1: Desigualdades interseccionales

¹ ARTICLE 19 utiliza una definición funcional de "periodistas", según el Comité de Derechos Humanos de la ONU en la Observación General 34: "El periodismo es una actividad compartida por una amplia gama de personas, entre ellas periodistas y analistas profesionales a tiempo completo, así como personas con blogs y otras que participan en autoedición en forma impresa, en Internet o en otros lugares".

² ARTICLE 19 utiliza "mujeres" y "hombres" para referirse a todas aquellas personas que se identifican como tales.

Como lo ha demostrado la experiencia y la práctica de ARTICLE 19, las personas también enfrentan múltiples discriminaciones superpuestas por motivos de raza, etnia, edad, orientación sexual, caracteres sexuales, identidad/expresión de género y creencias religiosas, entre otros. Por lo tanto, se debe adoptar un análisis interseccional para comprender cómo otras categorías sociales influyen y, por lo tanto, agravan las violaciones del derecho a la libertad de expresión de periodistas y de personas dedicadas a la comunicación social.

Para reflejar esto, estas guías se referirán a un **enfoque interseccional de género**. Un enfoque interseccional de género comienza con el hecho de que las diferencias entre los roles de mujeres y hombres – en términos de su posición relativa en la sociedad y la distribución de recursos, oportunidades, limitaciones y poder en un contexto – no se pueden analizar en un silo separado. En cambio, tales diferencias deben ubicarse dentro de un marco sistémico de desigualdades interseccionales (ver el [gráfico 1](#)), superponiendo la discriminación de género con otras formas de discriminación.

Cómo creamos estas guías

Quienes elaboran estas guías llevaron a cabo una investigación cualitativa, basada en entrevistas con el personal de ARTICLE 19 en todo el mundo y con personas especialistas en género que no forman parte de la organización, utilizando un cuestionario semiabierto. También realizaron una revisión de literatura especializada y de documentación venida de ARTICLE 19. Mapearon, sistematizaron y analizaron esta información, identificando prácticas, experiencias y vacíos (o dudas) dentro de las oficinas de ARTICLE 19 en todo el mundo. Todo esto conformó el desarrollo de estas guías.

Alcance

Estas guías tratan sobre la seguridad y protección de periodistas y de personas dedicadas a la comunicación social, algo que generalmente se aborda con monitoreo y documentación de ataques, desarrollo de capacidades de protección, así como la sensibilización a nivel nacional e internacional sobre el tema. Si bien muchas de nuestras recomendaciones también podrían aplicarse a las personas que defienden los derechos humanos (DDH), las guías se crearon a partir de la experiencia y los conocimientos del personal de ARTICLE 19 en relación con periodistas y personas dedicadas a la comunicación social. Por lo tanto, se requiere precaución antes de aplicarlos automáticamente a cualquier caso de DDH.

Un documento vivo

Estas guías y las recomendaciones que brindan no pretenden ser prescriptivas, ni pretenden responder a todos los aspectos contextuales. Invitamos a quienes las utilicen a adaptarlas a sus propias necesidades y realidades. Su objetivo es brindar recomendaciones sobre cómo incorporar un enfoque interseccional de género en el trabajo existente de una organización; no definen metodologías específicas sobre cómo documentar, defender o capacitar a periodistas.

Como tales, las guías pueden considerarse documentos vivos: deberán cambiar – y, con suerte, mejorar – con el tiempo y con la experiencia.



Para profundizar nuestra comprensión de los riesgos que enfrentan periodistas y profesionales de la comunicación social, en toda su diversidad.

Para destacar cómo la libertad de expresión está relacionada con otros derechos de los grupos sometidos a opresiones que se cruzan, y para defender esos derechos.

Para visibilizar las agresiones naturalizadas, especialmente aquellas que afectan a la libertad de expresión de periodistas y profesionales de la comunicación social, en toda su diversidad.

Para evitar replicar las relaciones opresivas que, durante muchos años, han sido reproducidas, incluso por organizaciones de la sociedad civil.

Gráfico 2: ¿Por qué es importante tener un enfoque interseccional de género?

¿Por qué es importante incorporar un enfoque interseccional de género al documentar ataques contra periodistas y personas dedicadas a la comunicación social?

En el contexto del fortalecimiento del enfoque interseccional de género (ver el [gráfico 3](#)), la capacitación es fundamental por al menos cuatro razones:

- Respeta y promueve el compromiso de una organización con la diversidad, la equidad y la inclusión.
- Brinda capacitación personalizada para todas las mujeres y otros grupos afectados por desigualdades interseccionales de acuerdo con sus necesidades de aprendizaje y con la evaluación de los riesgos que corren.
- Sirve como un espacio de reflexión, aprendizaje, construcción de redes de apoyo, construcción de confianza y fortalecimiento de la capacidad de protección para periodistas y personas dedicadas a la comunicación social que han experimentado violencia.
- Es una oportunidad para buscar activamente casos de agresiones que puedan monitorearse y documentarse, pues permite a quienes participan compartir información que de otro modo se pasaría por alto o sería muy difícil de identificar.

Defender y promover el derecho a la libertad de expresión de periodistas y profesionales de la comunicación social, en toda su diversidad, es un compromiso central de ARTÍCULO 19, para que puedan ejercerlo con libertad y sin injerencias (incluidas las impuestas por las normas de género y la discriminación).

Para lograrlo, es fundamental incorporar un enfoque interseccional de género en tres áreas:

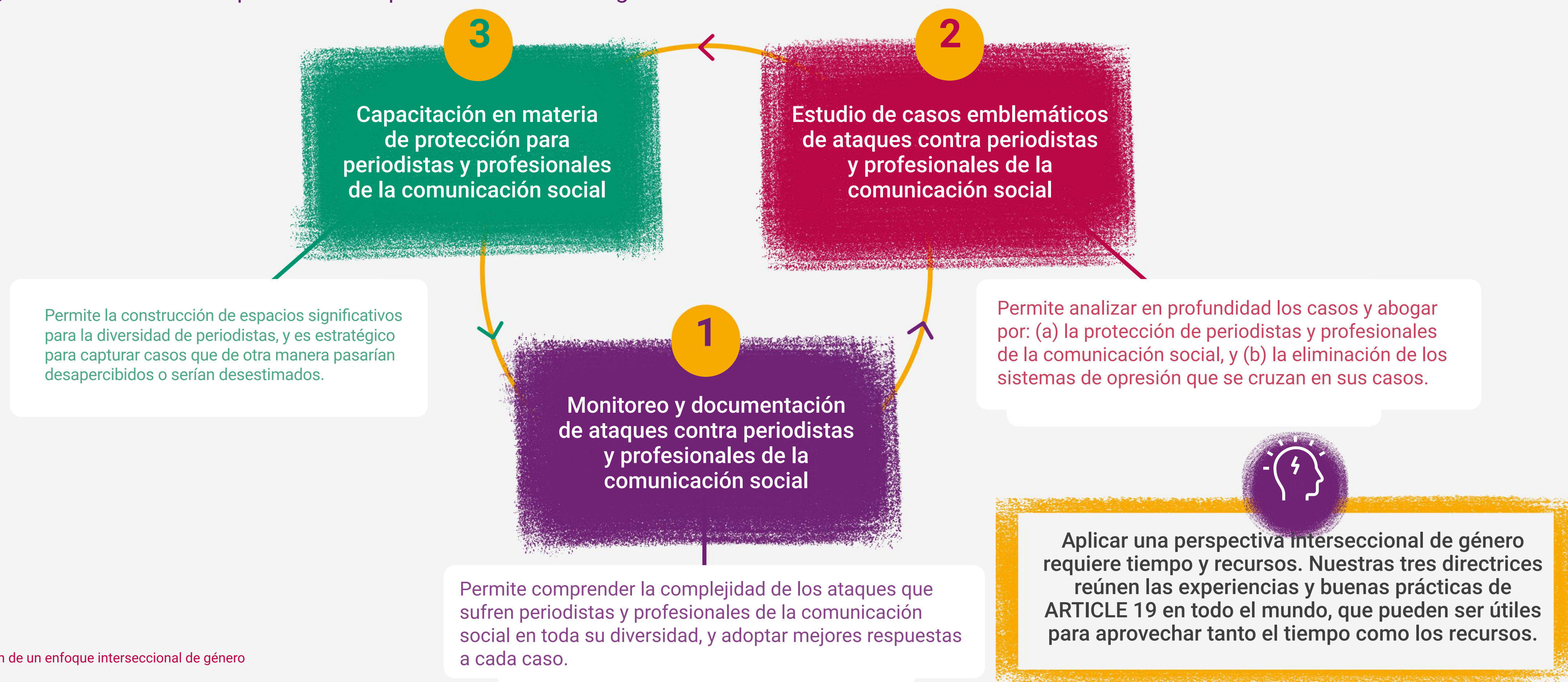


Gráfico 3: Incorporación de un enfoque interseccional de género

¿Qué es un enfoque interseccional de género para la capacitación en materia de protección?

Las etapas del desarrollo de un enfoque interseccional de género para la capacitación en materia de protección se representan en el [gráfico 4](#). Las siguientes secciones servirán de guía a través de cada una de estas etapas

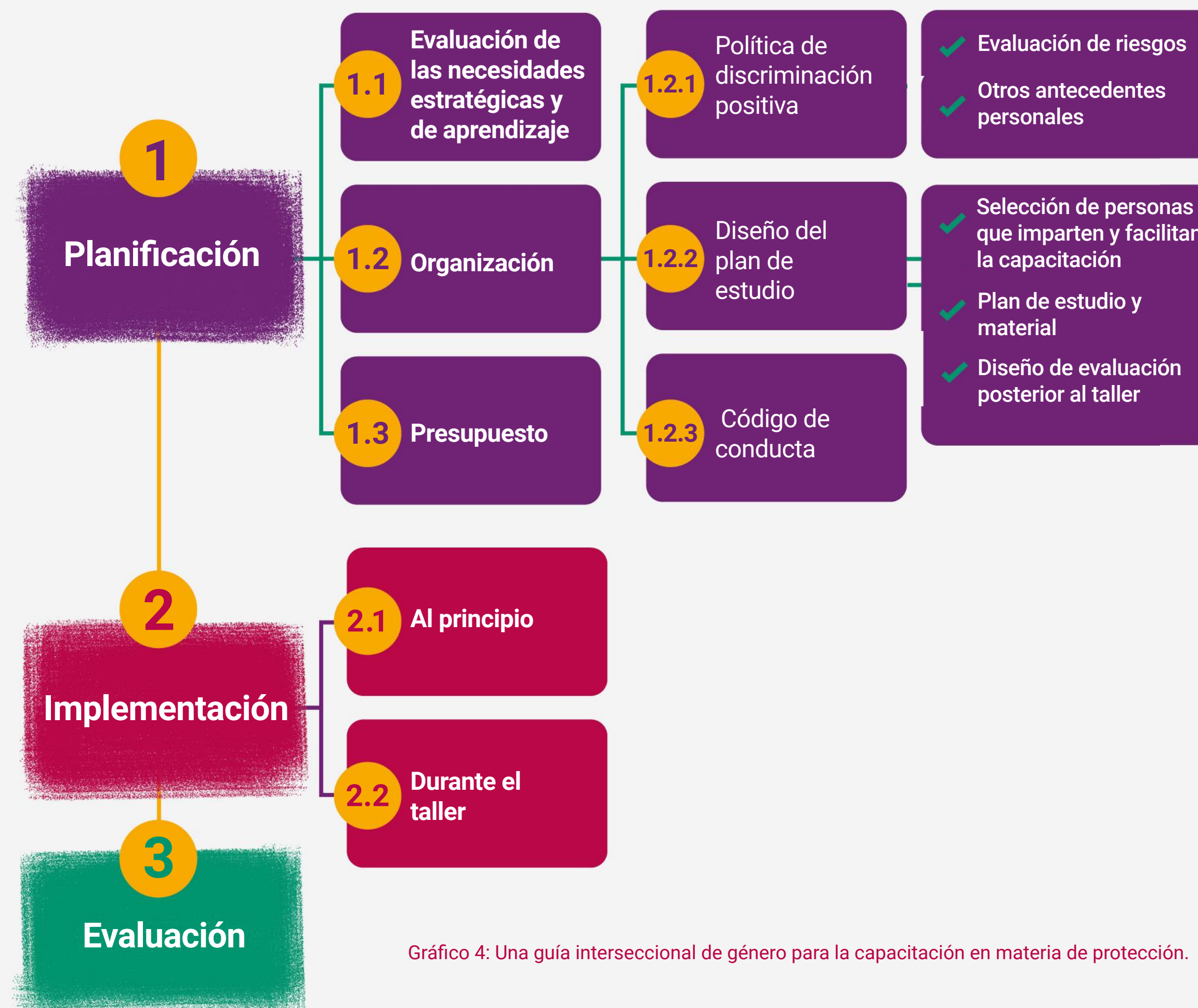


Gráfico 4: Una guía interseccional de género para la capacitación en materia de protección.

1. Planificación

La planificación es probablemente la etapa más crítica del desarrollo de un enfoque interseccional de género para la capacitación. Se puede dividir en tres pasos:

1.1 Evaluación estratégica y de necesidades de aprendizaje

Esta evaluación, que puede tener diferentes objetivos, establece por qué es necesario un taller de capacitación. En general, hay dos formas de hacer esto:

- Realizar una evaluación de riesgos de periodistas y personas dedicadas a la comunicación social, incluida una perspectiva interseccional de género en un contexto determinado. Por ejemplo, después de una evaluación de riesgos, se puede establecer la necesidad de que el individuo mejore su seguridad digital.
- Hacer una evaluación estratégica antes de organizar una capacitación para identificar claramente los objetivos del taller y el objetivo más apropiado (como fortalecer las habilidades de protección o establecer estrategias de promoción). Por ejemplo, si la evaluación estratégica encuentra que la capacitación en protección carece de la representación de ciertos grupos, se pueden tomar acciones para rectificar. Por ejemplo, se puede organizar un taller para mujeres periodistas y comunicadoras sociales racializadas para que puedan hablar sobre sus experiencias de violencia al ejercer su actividades profesionales o periodísticas.

1.2 Organización

1.2.1 Política de discriminación positiva

Una representación más fiel a la realidad de las diversidades es posible gracias a políticas de discriminación positiva. Esto puede evitar la sobrerrepresentación de grupos dominantes, lo cual es crucial. Al hacerlo nos comprometemos a evaluar el género y otras desigualdades interseccionales con el objetivo de alentar a que asistan a la capacitación las personas menos privilegiadas. Esta política dependerá en gran medida del contexto cultural y puede requerir diferentes estrategias y mejoras después de varios intentos.

Un objetivo común relacionado con el género es lograr un equilibrio de 50/50 de mujeres y hombres en las actividades de capacitación (un indicador cuantitativo que quienes colaboran con el financiamiento también suelen exigir). Sin embargo, a pesar de los importantes esfuerzos realizados, lograr este equilibrio puede resultar difícil por muchas razones. Además, es importante que se incluyan también personas no binarias. En muchos contextos, se requiere de una estrategia en profundidad para asegurar la asistencia de las mujeres debido a las barreras que impiden su participación. Sea consciente de la realidad sobre estos factores e intente establecer un plan para contribuir con una mejor representación de la diversidad de las personas que participan en cada taller. Por ejemplo, piense en brindar cuidado de menores, así como capacitación en momentos que se adapten mejor a las necesidades de las personas. El objetivo final debe ser hacer que esta capacitación sea accesible para tantas personas como sea posible, particularmente aquellas que enfrentan barreras debido a su género y otras formas de desigualdad interseccionales (ver el [gráfico 1](#)).



Si quien organiza el taller es un grupo aliado, considere comunicar de modo claro a quienes estén a cargo cuáles son los perfiles de las personas que quisiera que participaran.

Considere tener una charla preliminar con las partes interesadas clave (por ejemplo, personas a cargo de la dirección de medios, organizaciones asociadas) para aumentar su conciencia sobre el valor de la participación activa de las mujeres y pedirles que las apoyen. Esto puede tener un efecto catalizador en la promoción de la participación y la seguridad de las mujeres.

Los talleres que son solo para mujeres también deben ser diversos, en el sentido de que se debe invitar e incluir a mujeres periodistas de todos los ámbitos. Además, y dependiendo de las necesidades estratégicas o de aprendizaje, es posible que se deban considerar otras formas de desigualdades interseccionales (ver el [gráfico 1](#)) al organizar un evento.

En cualquiera de los casos mencionados, la diversidad de las personas que asisten nos obliga a considerar diferentes aspectos de la organización de la actividad. A continuación, se presentan algunos factores clave a tener en cuenta:

Evaluación de riesgos

Realizar una evaluación de riesgos de las personas que asisten, teniendo en cuenta las desigualdades interseccionales más relevantes en un contexto dado. Tenga en cuenta que, en contextos específicos, reunir a participantes de diferentes orígenes puede poner a algunas personas en riesgo o desencadenar estrés psicosocial (entre otras consecuencias negativas). Sin embargo, evite hacer suposiciones unilaterales y, en su lugar, explore formas de involucrar a periodistas en las evaluaciones de riesgo cuando corresponda.

Esta evaluación de riesgos ayudará a determinar los siguientes factores relacionados con la capacitación.

Lista final de personas invitadas

Con base en los resultados de la evaluación de riesgos, al invitar a posibles participantes, mantenga una comunicación abierta sobre los riesgos potenciales. Esto ayudará a plantear

otras cuestiones que las personas que organizan no conocían previamente y que tal vez deberían tenerse en cuenta.

Ubicación

La ubicación geográfica de un taller es crucial para su accesibilidad. Por ejemplo, realizar la capacitación en las grandes ciudades puede ser perjudicial para las personas que son de otras áreas. O, si el evento se lleva a cabo en otro país, algunas personas pueden tener más barreras para viajar que otras (por ejemplo, restricciones de visa, barreras que enfrentan las personas con discapacidades).

También es fundamental considerar si el taller será en línea. Este formato es cada vez más común a nivel mundial debido a las restricciones introducidas para frenar la COVID-19 y tiene muchas ventajas (especialmente en lo que respecta a costos, tiempo de viaje, cuidado de menores, etc.). Sin embargo, considere los siguientes factores fundamentales:

- La seguridad digital de la plataforma a utilizar. Muchos ataques que invaden e interceptan conferencias virtuales (llamados "[zoombombing](#)") tienden a afectar reuniones solo de mujeres o feministas.
- Puede haber una escasez de participación debido a las diferentes zonas horarias entre participantes, panelistas, y personas que moderan y facilitan el debate.
- Problemas de participación o compromiso significativo debido a la falta o mala calidad de conectividad de las personas que participan. Una buena práctica es reservar un fondo de conectividad para que las personas que participan compren paquetes de conectividad a Internet.
- El espacio físico desde el que se conectan las personas que participan suele ser su hogar. Aquí se deben tener en cuenta al menos dos cosas: primero, muchas tareas de cuidado se llevan a cabo en el hogar; y segundo, el espacio doméstico en sí es violento para algunas personas. Sea flexible con la situación y esté consciente de los riesgos de las personas que participan, dependiendo de los temas que se estén discutiendo.

- Los equipos pueden ser interceptados por diferentes agresores (p. ej., parejas, organizaciones delictivas, actores estatales), lo que debe tenerse en cuenta al realizar una evaluación de riesgos.
- Es posible que las personas en situaciones de mayor vulnerabilidad no tengan tantos conocimientos tecnológicos. Tenga esto en cuenta al preparar herramientas digitales para la formación.
- Proporcione acceso a Internet a las personas que participan, si no lo tienen.

Transporte

La facilidad de transporte y la seguridad durante el trayecto al lugar deben ser fundamentales para elegir la ubicación geográfica de la capacitación. Si no hay un buen transporte, facilitararlo debería ser una prioridad.

Trate de asegurarse de que el lugar esté en un espacio relativamente seguro, especialmente si las personas que asisten al taller pueden estar en riesgo por razones particulares o estructurales (por ejemplo, vecindarios inseguros para las mujeres).

Otros datos generales personales

Además de considerar el perfil de riesgo de las personas que participan, intente recopilar informaciones básicas sobre ellas, como restricciones de movilidad, necesidades nutricionales, tareas de cuidado (incluido



Las necesidades de transporte en un contexto dado varían según el género y otras formas de desigualdad interseccional (ver el [gráfico 1](#)). Si tiene preguntas, compártalas con quienes participan directamente.

el cuidado de menores) y cualquier otra información que pueda ser relevante. Esta información conformará los siguientes factores:

Lugares

La ubicación puede representar un riesgo para las personas que participan. Revise cuidadosamente sus perfiles y considere lo siguiente al seleccionar un lugar:

- Instalaciones, como baños, equipados para todos los cuerpos.
- Espacios para el cuidado de menores. Esto es especialmente importante, pues el cuidado de menores, o la falta de este, ha sido determinante en la decisión de algunas mujeres que han rechazado estas invitaciones).
- Buena acústica e iluminación para que las personas que participan puedan entender lo que se dice y se muestra.
- Espacios con capacidad para prácticas y creencias religiosas, éticas y morales.

Necesidades nutricionales

Tenga en cuenta las restricciones nutricionales que algunas personas puedan tener. Por ejemplo, considere al menos una opción vegetariana y tenga en cuenta que ciertas religiones o grupos étnicos pueden dictar una dieta en particular. Tenga en cuenta estas necesidades en el menú que se ofrece.



Para conocer las necesidades de las personas que asisten, envíeles una encuesta con preguntas críticas o comuníquese con ellas personalmente. Almacene la información de forma segura y recuerde establecer una política de privacidad breve y fácil de entender, explicando el propósito de la recopilación de datos y cómo se manejarán los datos. La idea es que las personas que participan la revisen y den su consentimiento.

1.2.2 Diseño del plan de estudio

Planificar una capacitación incluye diseñar el plan de estudio. En este proceso, tenga en cuenta lo siguiente:

Selección de personas que imparten y facilitan la capacitación

Las personas que imparten y facilitan la capacitación son fundamentales para el éxito de una actividad interseccional con perspectiva de género. Las mejores prácticas en esta área incluyen lo siguiente:

- En los términos de referencia del taller, incluya un requisito para que las personas que facilitan la capacitación incorporen, tanto en el diseño como en la implementación del taller, una perspectiva interseccional de género.
- Verifique los antecedentes de las personas que imparten la capacitación (p. ej., solicitando recomendaciones de organizaciones que hayan trabajado anteriormente con esas personas) sobre acusaciones previas de conducta inapropiada o inaceptable, como acoso sexual. Las políticas contra el acoso, cuando existan, deben compartirse con las personas que imparten la capacitación.
- Para talleres que sean solo para mujeres, asegúrese de que las personas que imparten la capacitación sean mujeres y no olvide considerar otras formas de desigualdades interseccionales (ver el [gráfico 1](#)) al seleccionar a las personas que imparten la capacitación. Para talleres mixtos, haga todo lo posible por incluir en el equipo de facilitación hombres, mujeres y personas no binarias, en lugar de solo hombres.
- Discuta la importancia de integrar un enfoque interseccional de género con las personas que imparten y facilitan la capacitación.
- Asegúrese de que las personas que imparten la capacitación tengan experiencia en el manejo de espacios diversos y garantice una dinámica respetuosa.

Plan de estudio y material

Es esencial crear espacios de aprendizaje significativos para las personas que participan en toda su diversidad. Asegúrese de diseñar el plan de estudio y el material de la clase con creatividad.

- Diseñe un plan que incluya discusiones interseccionales de género, incluidas las necesidades específicas de las mujeres y otros grupos en situaciones de mayor vulnerabilidad, así como cuestiones de autocuidado. Por ejemplo, supongamos que la protección legal es parte del tema del taller. En ese caso, es esencial discutir la legislación específicamente hostil a las mujeres y personas afectadas por otras formas de desigualdades interseccionales (ver el [gráfico 1](#)). Al discutir los riesgos de seguridad que enfrentan las mujeres periodistas, adopte una perspectiva amplia (estos riesgos están presentes cuando las mujeres están trabajando en un reportaje, en las salas de redacción y en los espacios digitales) y considere cómo el sexismo o los estereotipos de género impactan el trabajo de las mujeres periodistas.
- Evalúe si las personas que participan que son mujeres, o que se ven afectado/as por otras desigualdades interseccionales (ver el [gráfico 1](#)), tienen brechas de conocimiento o capacidad. Si es así, bríndeles apoyo adicional antes del taller para que puedan participar activamente.
- Utilice materiales (por ejemplo, fotografías, gráficos) para resaltar el papel, las contribuciones y los problemas de las mujeres, en toda su diversidad, y otras en situaciones de mayor vulnerabilidad. Verifique de antemano que el material utilizado no perpetúe los prejuicios y la discriminación de género.
- Prepare actividades o ejercicios que aborden las situaciones potenciales identificadas en la evaluación de riesgos de las personas que participan. Por ejemplo, si la evaluación de riesgos mostró que reunir a personas de diferentes entornos puede desencadenar estrés psicosocial, sería recomendable incluir herramientas y ejercicios en el taller para aliviar la tensión y lidiar con situaciones muy emocionales



Organizar reuniones con grupos objetivos (por ejemplo, mujeres transgénero, mujeres racializadas) antes de un taller puede ser una buena manera de identificar las brechas de conocimiento/capacidad y generar confianza.

Diseño de evaluación posterior al taller

Al igual que la planificación del diseño de un taller, la evaluación del taller se centra en medir hasta qué punto se lograron los objetivos del taller y qué tan efectivo fue. También es una excelente oportunidad para evaluar las percepciones de las personas que participan sobre el contenido y la utilidad del taller, y hasta qué punto se integró un enfoque interseccional de género. Las lecciones aprendidas permitirán el diseño de talleres con perspectiva de género más interseccional en el futuro.

En el cuestionario de evaluación posterior al taller, incluya preguntas que permitan:

- Evaluar el comportamiento de las personas que organizan, imparten y facilitan la capacitación.
- Evaluar si los temas relevantes para el género y otras desigualdades interseccionales (ver el [gráfico 1](#)) se integraron en el contenido.
- Evaluar si el espacio era acogedor y seguro.
- Solicitar sugerencias para mejorar el taller (organización, planificación, implementación, etc.).

1.2.3 Código de conducta

Los códigos de conducta sirven para varios propósitos. Ayudan a establecer las reglas básicas de un taller (por ejemplo, tener respeto) y a asegurarse de que el evento sea accesible para todas las personas. También informan que hay un proceso a seguir y que habrá apoyo del equipo organizador en caso de que alguien viole el código. Los códigos de conducta son una forma de velar por el bienestar de las personas que participan y mostrar un compromiso organizativo para hacer del taller un espacio acogedor y seguro.

El código de conducta no tiene por qué ser extenso y debe ser fácil de entender. [Los códigos de conducta existentes](#) pueden servir como ejemplos. Independientemente de lo que decida:

- Acuerde con el equipo organizador y las personas que imparten y facilitan la capacitación el mensaje a transmitir durante las palabras de apertura, para asegurar que el taller sea un ambiente acogedor y seguro para todas las personas.
- Defina los comportamientos que se deben alentar, desalentar o no tolerar. Incluya procesos y medios de comunicación claros, incluida la garantía del anonimato cuando se solicite; el mecanismo de notificación y cómo se manejarán los incidentes (por ejemplo, canal de notificación, cómo se tomará la decisión); las consecuencias de infringir el código y los mecanismos para que todas las personas ayuden a promover un entorno seguro y acogedor (p. ej., al proporcionar un ejemplo paso a paso de cómo las personas pueden lidiar con una situación con la que se sientan incómodas).



A la hora de decidir si permitir que las personas que infrinjan el código de conducta se queden o se retiren, se pueden valorar dos aspectos: (1) si existe una causa razonable para creer que la persona continuará violando el código; y (2) cómo se sentirán las otras personas que participan si la persona se queda o retira.

- Informe a las personas que participan sobre el código antes del taller e inclúyalo en los anuncios de apertura de la capacitación. Dependiendo del contexto, se podría imprimir una versión en póster del código y colgarla en el lugar.
- Sobre las consecuencias de violar el código, establezca cuánto tiempo se mantendrá la decisión (por ejemplo, solo para ese taller o para actividades futuras). Considere desarrollar una política de privacidad y protección de datos en torno a este tipo de casos para regular qué información debe conservarse, durante cuánto tiempo y quién tiene acceso a ella.
- Después de un taller, evalúe qué tan efectivo ha sido el código y si necesita ajustes para ser más sencillo y cumplir su propósito.

1.3 Presupuesto

El presupuesto es fundamental a la hora de organizar una formación con perspectiva interseccional de género.

La elaboración de presupuestos con perspectiva de género es una acción y un proceso estratégicos que tienen como objetivo servir por igual a todas las personas con una perspectiva de género específica. También se puede adaptar a otras formas de desigualdades interseccionales (ver el [gráfico 1](#)).

No se puede negar que existe un problema de financiamiento estructural al producir un presupuesto con perspectiva interseccional de género. Algunos donantes están dispuestos a aceptar un presupuesto que responda a las necesidades de las personas en toda su diversidad, y otros no. Es fundamental identificar qué brechas y desafíos interseccionales de género existen, a fin de explicar cómo el presupuesto es una parte esencial para responder a las diversas necesidades de las personas que participan.

Al presupuestar, asigne los fondos de acuerdo con las necesidades identificadas en la fase de planificación. Esto permitirá considerar el lugar más apropiado, el transporte mejor evaluado, la plataforma más segura, etc. Asegúrese también de asignar presupuesto a aspectos críticos como necesidades nutricionales, servicios de traducción, paquetes de conectividad a Internet y/o espacios para el cuidado de menores u otras personas.



Cuanto más a menudo se aplique una perspectiva interseccional de género al organizar talleres, más fácil será el proceso presupuestario con perspectiva de género y mejores serán sus argumentos para convencer a quienes colaboran con financiamiento de la importancia de asignar fondos para diversas necesidades.



2. Implementación

Al realizar una capacitación con perspectiva interseccional de género se deben considerar dos etapas:

2.1 Al inicio del taller

Pensar en la accesibilidad del lugar del taller es fundamental para crear un espacio de formación acogedor y seguro. Las siguientes preguntas prácticas pueden ayudar a planificar mejor estos espacios:

- ¿Este espacio (en línea o presencial) es cómodo para las personas que participan?
- ¿Qué necesidades tienen las personas que participan?
- ¿Se brinda apoyo para guiar a las personas que participan a través del espacio?
- ¿Cómo podría afectar la distribución del lugar (p. ej., la disposición de los asientos) las interacciones (si se trata de un evento presencial)?

Al comienzo del taller, es fundamental tener una sección introductoria bien planificada que marque la pauta para el resto de la sesión. Este es el momento de presentar el marco en el que se llevarán a cabo las interacciones.

- Busque el entendimiento y el compromiso colectivos de las personas que organizan, imparten, facilitan o participan en la capacitación para crear y mantener un ambiente acogedor y seguro durante toda la actividad, incluidos los espacios recreativos. Explique lo que esto significa. Esto es muy importante porque, a menudo, estas actividades implican hablar sobre situaciones traumáticas.
- Presente el código de conducta, si es que existe uno. Identifique a la(s) persona(s) a las que los participantes pueden recurrir. Intente identificar más de un canal de comunicación para informar y comparta la política de anonimato.
- Clarifique los usos de los pronombres o, en su defecto, busque formas neutrales de dirigirse a las personas que participan. Trabaje con ellas para decidir colectivamente si la mejor medida es usar tarjetas de identificación a lo largo de la actividad.

- Cuando sea necesario documentar la capacitación, solicite el consentimiento de las personas que participan antes de tomar fotografías o grabar clases. Las personas que participan deben tener la opción de oponerse y el equipo organizador debe proporcionar identificadores para ese propósito (por ejemplo, etiquetas o adhesivos que identifiquen si una persona da su consentimiento para ser grabado o fotografiado).

2.2 Durante el taller

- Además de documentar las experiencias y contribuciones de periodistas, asegúrese de documentar lo que las personas que participan comparten de acuerdo con su demografía, no solo entre géneros sino también dentro de ellos. Por ejemplo, se puede identificar que las mujeres están menos comprometidas que los hombres, pero que las mujeres de las zonas rurales intervienen menos que las de las zonas urbanas. Incluya el número de intervenciones realizadas por género, y también cómo se abordan sus ideas (consulte el anexo para obtener una tabla útil para registrar dicha información). Esto puede ayudar a identificar si se necesitan medidas correctivas para promover la participación activa de cualquier grupo de participantes (por ejemplo, mujeres racializadas de áreas rurales versus hombres y mujeres de mediana edad de la ciudad).
- Al explicar los conceptos, utilice ejemplos que sean accesibles y cercanos a las personas que participan.



Respete el tiempo de las personas y nunca las obligue a participar. Esto podría dar lugar a una revictimización. Es mejor crear un entorno de confianza. Considere el uso de diferentes metodologías participativas (por ejemplo, pequeños grupos de trabajo, uso de notas adhesivas para recopilar ideas escritas) para ganar la confianza de las personas que participan.

- Al tratar con personas que deseen compartir experiencias traumáticas, intente crear un espacio seguro para esto: regule las preguntas y comentarios de las demás personas, respete el tiempo de la persona y recuerde al resto su compromiso de mantener un espacio acogedor y seguro.
- Informe a las personas que participan que pueden discutir cualquiera de sus experiencias o casos con el equipo organizador en total privacidad y confidencialidad.
- Deje tiempo para que las personas que participan evalúen el taller y aclare que la evaluación es una oportunidad de mejora.
- Si la actividad dura más de un día, haga una evaluación colectiva al final de cada día. Compruebe si las personas se sienten comprometidas y si los ejercicios permiten la participación de todos los grupos, y ajústelos si es necesario.
- Durante el taller, recopile los datos necesarios para cualquier indicador interseccional de género identificado en la política de discriminación positiva y para cualquier objetivo desarrollado en el proceso de planificación (si corresponde).



Piense en usar diferentes métodos participativos (como dividir a quienes participan en grupos más pequeños, usar notas en post-its para recolectar ideas) a fin de ganarse la confianza de las personas.

Lidiar con el trauma durante la capacitación

Tenga en cuenta que muchos talleres de protección, especialmente si las personas que participan comparten experiencias de violencia, pueden hacer resurgir traumas. Por consiguiente recomendamos:

- Al inicio de cada taller, es recomendable aclarar que el trauma puede resurgir y acordar (entre el equipo facilitador y personas que participen) qué debe hacer el grupo colectivamente para intervenir o manejarlo.
- Si ocurre, haga todo lo posible por crear un espacio seguro para la persona cuyo trauma reaparece. Esto se puede hacer regulando las preguntas y comentarios de las demás personas, recordándoles su compromiso de mantener un espacio acogedor y seguro, y respetando el tiempo de la persona. Incluso los pequeños detalles pueden ser significativos; por ejemplo, mostrando empatía (p. ej., ofreciéndole un respiro, agua, pañuelos si es necesario, etc.).



¿Qué es un espacio acogedor y seguro?

Un espacio o entorno seguro es aquel en el que una persona, o categoría de personas, puede sentirse segura de que no estará expuesta a la discriminación, crítica, acoso o cualquier otro daño emocional o físico debido a sus categorías sociales. También es un espacio donde las personas sienten que pueden construir conexiones y confianza entre ellas.

Diseñar un espacio seguro no significa amenazar la libertad de expresión. Al contrario: es una forma de fortalecer la libertad de expresión creando un entorno en el que todas las personas puedan expresarse, mediante reglas claras de respeto a la diversidad y fomentando la crítica constructiva y el diálogo. El desafío es dejar claro qué está y qué no está permitido, según los valores de ARTICLE 19. Además de las reglas del debate, debe haber recursos para hacer frente a los riesgos potenciales.

3. Evaluación

Este es el momento de revisar el taller, identificar buenas prácticas y explorar qué aspectos aún tienen margen de mejora. También es la oportunidad para realizar un análisis interseccional de género del taller de acuerdo con contexto en el que se llevó a cabo. Dicha experiencia basada en la práctica y la mejora constante harán que los talleres de capacitación sean significativos para la organización, las personas que participan y aquellas que brindan financiamiento.

- Recopile y analice los resultados de cualquier evaluación posterior al taller, incluidas las posibles diferencias en las respuestas de las personas que participan, en toda su diversidad.
- Informe con el equipo organizador y las personas que imparten o facilitan la capacitación sobre los aspectos interseccionales de género del taller, incluidos los problemas de diversidad o brechas de género que ocurrieron, y enumere las ideas para mejorar.
- Todos los informes y artículos relacionados con la capacitación deben resaltar sus aspectos interseccionales de género y cualquier logro/progreso notable.



Anexo: Tabla de registro de intervención




Fecha del taller:				
Nombre del taller:				
Objetivo(s) del taller:				
Persona(s) que organiza(n):				
	♀	♂	♂♀	Observaciones
Nro. de personas que asisten 				
Nro. de personas que expresaron su opinión 				
Nro. de personas que compartieron alguna experiencia de ataque 				

Table A1: Tabla de registro de intervención

The logo consists of two overlapping white triangles pointing towards each other, forming a central white space. The text 'ARTICLE19' is written in a bold, black, sans-serif font across this central space. The background of the entire page is a dark blue with abstract, textured shapes in shades of orange, yellow, and red at the top, and a teal shape at the bottom left.

ARTICLE19

ARTICLE 19

T: +44 20 7324 2500

F: +44 20 7490 0566

E: info@article19.org

W: www.article19.org

Tw: [@article19org](https://twitter.com/article19org)

Fb: facebook.com/article19org