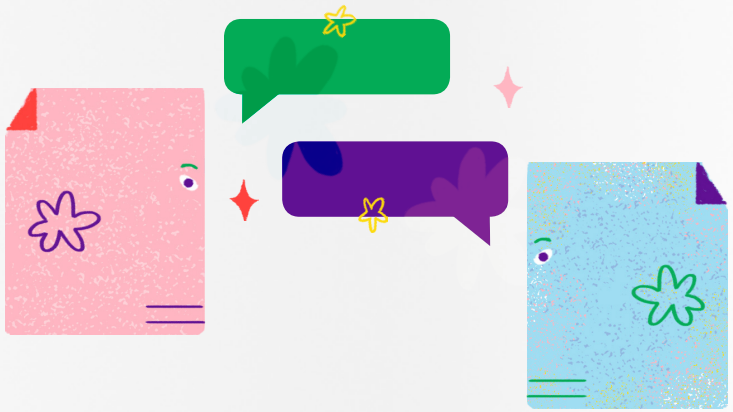
GUÍA DE AUTOCUIDADO PARA INVESTIGADORES DE VGL QUE DAN ACOMPAÑAMIENTO

HIPER DERECHO

DL Después de la ley

GUÍA DE AUTOCUIDADO PARA INVESTIGADORES DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE DAN ACOMPAÑAMIENTO[1]



Si te has propuesto investigar o acompañar casos de VGL, pueden ser meses desafiantes a nivel profesional y personal. En esta guía compartimos reflexiones y sugerencias relacionadas al autocuidado y el bienestar mental en base a nuestra experiencia investigando casos de Violencia de Género en Línea (VGL) y acompañando a quienes la enfrentan.

[1]Esta guía ha sido elaborada a partir de la experiencia del equipo de investigación de Hiperderecho al llevar sesiones de acompañamiento grupal psicológico.

¿Cómo surge esta guía?

Después de unos meses de iniciar el acompañamiento a quienes habían enfrentado VGL, nos dimos cuenta que esto demandaba más de lo esperado a nivel emocional. **Por ello, tuvimos seis (6) sesiones grupales guiadas por dos (2) psicólogas.** El objetivo fue reflexionar sobre las concepciones y afectos que se ponen en juego al acompañar a personas afectadas por experiencias de violencia y compartir los retos que supone el distanciamiento social que vivimos en el 2020.

Recordatorios de autocuidado

1 **Desde el inicio, conversa sobre autocuidado con tu equipo:** Es importante estar bien individualmente para que puedas aportar al bienestar del equipo y de las personas a quienes acompañarán.

- **Pregúntate:** ¿Has identificado si tienes algún dolor corporal antes, durante o después de acompañar? ¿Tu apetito ha cambiado? ¿Las medidas de distanciamiento social han alterado tu disposición?

- **Recuerda:** No existe una sola estrategia de autocuidado. Como equipo o de manera individual, exploren prácticas de cuidado de acuerdo a lo que necesiten en cada etapa del proyecto. Si es posible, busquen apoyo psicológico profesional para que guíe el proceso.

2 **Procura construir, cuidar y conservar lazos de confianza:** Los lazos de confianza entre el equipo generan un ambiente de soporte en el cual compartir experiencias positivas, angustiantes o frustrantes que eventualmente irán surgiendo.

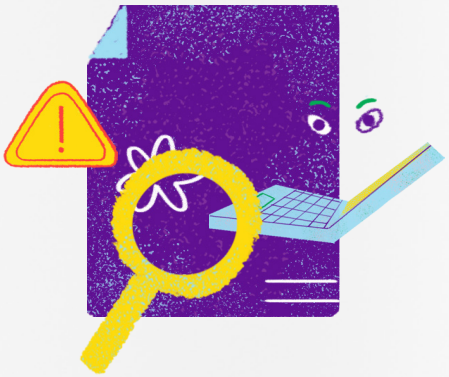
- **Pregúntate:** ¿Te sientes en confianza para expresar la carga emocional que sientes en determinados momentos del trabajo? ¿Con quién podrías conversar de eso, con unx amigx enternx al trabajo y/o con alguien del equipo? ¿Estás aportando a tener un espacio donde tus colegas puedan expresarse?

- **Recomendación:** Si es un equipo nuevo, definan pares de apoyo favoreciendo duos diversos y diferentes (por ejemplo: unir a una persona nueva en el equipo con una antigua, personas de distintos roles o que pertenezcan a distintas áreas de trabajo, entre otros). Acordar un horario de reunión semanal con la tarea de hablar de sí mismos en relación al trabajo que realizan.

3 **El rol de la persona que conecta y conversa con quienes han sufrido violencia es desafiante:** Dar acompañamiento puede tener consecuencias emocionales en quien lo realiza, desde agotamiento hasta la reactivación de memorias traumáticas. Inclusive, quien cumple este rol puede llegar a sentir que sus necesidades son secundarias y no enunciarlas. El resto del equipo debe estar alerta y adaptarse para cuidar y sostener a esta persona.

- Pregúntate ¿Has tenido momentos en los cuales ya no sentías fuerzas para seguir acompañando? ¿Si identificas que el acompañar está activando algún trauma o empieza a limitar tu normal desarrollo de actividades, puedes acceder a terapia psicológica o dejar esa responsabilidad? ¿Pedir una tarde o días libres podrían ayudar?

- Recomendación: Al asignar este rol a una persona, dale opciones de soporte psicológico profesional y toma esto en cuenta al planear el presupuesto de tu proyecto. Como equipo, procuren crear momentos para escuchar y acompañar las vivencias internas de quien está acompañando.

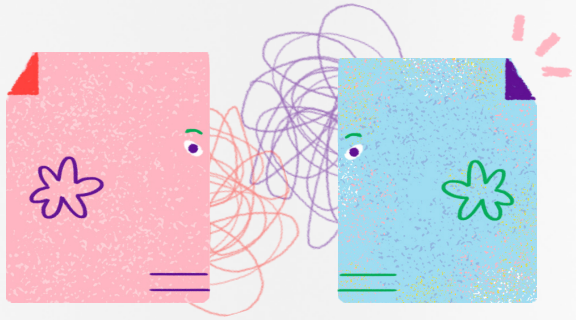


4 **El acompañar también es un proceso de generar lazos:** Las dinámicas de comunicación y confianza entre quien acompaña y quien enfrenta violencia son importantes. Puede requerir que estés disponible en tu tiempo libre o que te relaciones desde tus cuentas personales. Debes evaluar cómo cultivar estos lazos procurando cuidar tu espacio personal.

- Pregúntate: ¿Vas a compartir tu número personal con las personas a quienes das acompañamiento? ¿Vas a estar disponible 24/7 o vas a acordar ciertos horarios de comunicación? ¿Si sales de vacaciones vas a seguir dando acompañamiento?

- Recomendación: Identifica los límites de los lazos afectivos que se desarrollan y de la disponibilidad que puedas tener para atender las nuevas necesidades, priorizando el cuidado propio.

5 **Recuerda que te estás enfrentando ante un sistema injusto, machista y desigual:** Durante el proceso sufrirás decepciones junto a tu equipo. Será frustrante no poder brindar alivio y respuestas inmediatas a quienes pasaron por un proceso violento. Sobrellevar este proceso de ilusión - desilusión amerita diálogo, reflexión e interlocutores.



- Pregúntate: ¿A nivel personal y como parte de un equipo tienes espacios para liberar la frustración? ¿Cómo te puedes dar un respiro de las cosas que no resultan? ¿Estás dispuestx a escuchar y compartir las ideas conflictivas y las emociones que te genera algún hecho específico de los casos?

- Recomendación: Construyan espacios para sintonizar con los efectos emocionales que se generan en el equipo. El enfoque debe estar en sostener las experiencias que cada persona pueda estar atravesando, no necesariamente en buscar soluciones a los problemas.

6 **Investigar y acompañar casos relacionados a la violencia puede ser duro, gratificante y agobiante a la vez.** Hablen como equipo sobre lo que el proyecto les genera. Cada interacción que se tenga con quienes enfrentan VGL o inclusive, leer información sobre la problemática y realidad de nuestro país, tendrán efectos emocionales diversos en cada persona.

- Pregúntate: ¿En las reuniones de equipo tienen un espacio para conversar de cómo se sienten respecto a los casos? ¿Has notado que un tema en especial te genera daño? ¿Has pensando en celebrar los logros del proyecto y de los casos?

- Recomendación: Crea grupos de escucha o conversación alrededor de una temática particular periódicamente (puede ser un caso en el que el equipo esté trabajando, una situación mediática, una película relacionada al trabajo que realiza el equipo, un texto, entre otros). El objetivo es dialogar y escuchar empáticamente cómo es que resuena la temática seleccionada en cada uno de los miembros del grupo y en qué los hace pensar en relación al trabajo que desempeñan.

7 **Plantea, reconoce y respeta los límites individuales y de tu organización:** Conforme se cumplan las responsabilidades se darán cuenta cuáles son lros límites relacionados a la carga laboral y emocional. En especial, cuando una persona cumple con otros roles en otros proyectos de la organización. De igual manera, habrá límites en términos de recursos y presupuesto.

- Pregúntate: ¿Cómo líder del proyecto y/o de la organización reconoces el trabajo emocional por el cual está pasando el equipo? ¿Estás preparadx para brindar apoyo adicional y generar espacios para escuchar sus necesidades?¿Has tomado en cuenta estas necesidades en la organización del proyecto y el presupuesto?

- Recomendación: La organización debe de estar preparada para brindar apoyo adicional a quien lo necesite. Esto puede incluir pagar por sesiones de terapia, disminuir la carga laboral, dar días de descanso, entre otros.

8 **Prioricen dinámicas de trabajo transparentes y de cuidado, especialmente si surgen conflictos en el equipo:** Durante proyectos largos y que devienen en cargas emocionales diversas, a nivel personal y colectivo, es normal que surjan conflictos en el equipo.

- Pregúntate: ¿Tienen espacios para darse feedback? ¿Las críticas que expresas vienen acompañadas de ideas de mejora? ¿Tu actitud aporta al trabajo de equipo y estás dispuestx a escuchar críticas y plantear mejoras en tu trabajo?

- Recomendación: Es importante tener los roles, responsabilidades y cronograma que guían el trabajo muy claros, para que el equipo conozca qué puede esperar de cada persona. Las soluciones que se planteen no deberían de ser jerárquicas, la idea es que el equipo proponga cuidados transversales.

9 **Toma un momento para reconocer la nostalgia y lo difícil de los cambios debido al distanciamiento social:** Los espacios espontáneos de compañía en la oficina suelen ser dinámicas de apoyo. Al no tener un espacio común se vuelve un reto cómo dar afecto, compañía y generar experiencias que balanceen lo profesional con la amistad.

- **Pregúntate:** ¿Has podido hablar con tu equipo cómo vienen enfrentando los retos del distanciamiento social? ¿El equipo tiene espacios de ocio virtuales? ¿Cómo te sientes en estos espacios?

- **Recomendación:** Potenciar espacios y tiempo de apoyo emocional a través de la empatía, que favorezca el cuidado de la labor que realiza la organización y sus miembrxs. Esto resulta fundamental en un contexto como el actual en el que los gestos o encuentros espontáneos son menos accesibles.

Y recuerda: estás haciendo tu mejor esfuerzo. Cada informe, correo, llamada o mensaje aporta al bienestar de alguien que puede estar enfrentando VGL. Respira y recuerda que tú no estás solx, tienes una red de acompañantes que también son tu soporte.

Después de la Ley
Después de la Ley es un proyecto de investigación que se desarrolla del 2019 al 2022 por la organización civil Hiperderecho en Lima, Perú

Agradecimientos
Agradecemos a las personas que compartieron los detalles de sus casos con Hiperderecho. Ellas no solo son participantes sino también co-autoras de esta investigación. Gracias por su confianza, tiempo, ideas, sugerencias y compromiso con este proyecto. También agradecemos al equipo de Después de la Ley por su disposición emocional y por haber compartido más de lo que las responsabilidades profesionales exigen.

Financiamiento
Agradecemos al fondo Indela y a la Fundación Tinker por financiar esta investigación.

Coordinadora de Investigación: Denisse Albornoz
Líder de Investigación Social: Marieliv Flores
Líder de Investigación Legal: Patricia Bravo
Asistentes de Investigación Legal: Carlos Guerrero, Dilmar Villena, Miguel Morachimo
Asistente de Investigación Social: Daniela Mallarino
Asistente de Investigación en Tecnología: Edgar Huaranga
Difusión del proyecto: Fiorella Ferrari, Lorena Marks
Diseño y diagramación: Katt Aguirre

Red de Consultas
Este informe ha sido enriquecido por las sugerencias de expertas y expertos que son parte de nuestra Red de Consultas: Alexandra Hernandez, Bárbara Jimenez, Romina Canessa, Cynthia Silva, Beatriz
Ramirez, Ricardo Elías y cinco personas más que desean permanecer anónimas. Gracias por orientarnos para que quienes enfrentan violencia de género en Internet puedan acercarse a obtener justicia.

Asociación Civil Hiperderecho
Av. Benavides 1944, SeedSpace piso 9, Miraflores, Lima 15074, Perú
hola@hiperderecho.org.

Algunos derechos reservados, 2020
Bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0).
Usted puede copiar, distribuir o modificar esta obra sin permiso de sus autoras siempre que reconozca su autoría original.
Para ver una copia de esta licencia, visite:
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es

DL Después de la ley
HIPER DERECHO
Tinker Foundation
INDELA