



Herramienta 4: Nuestra cultura como inversión

parte de “Pasen adelante: reimaginando a los refugios como un espacio de sanación para los adultos sobrevivientes de abuso sexual en la infancia”

Los intercesores del refugio trabajan infatigablemente y se preocupan mucho por los sobrevivientes a quienes prestan servicios. Asimismo, a los intercesores del refugio constantemente se les pide que hagan mucho con escasos recursos. Estos intercesores tienden a ser los peores pagados, cuentan con la menor cantidad de apoyo en términos de capacitación, reciben escaso apoyo en supervisión y espacio para analizar su trabajo.

Pese a tener el trabajo más difícil en los programas, a los intercesores del refugio igualmente se les pide que asuman casi todos los papeles dentro del refugio a la vez, especialmente en las tardes, noches y fines de semana. Esto incluye ser los únicos empleados de guardia en el refugio, apoyando e intercediendo por todos los

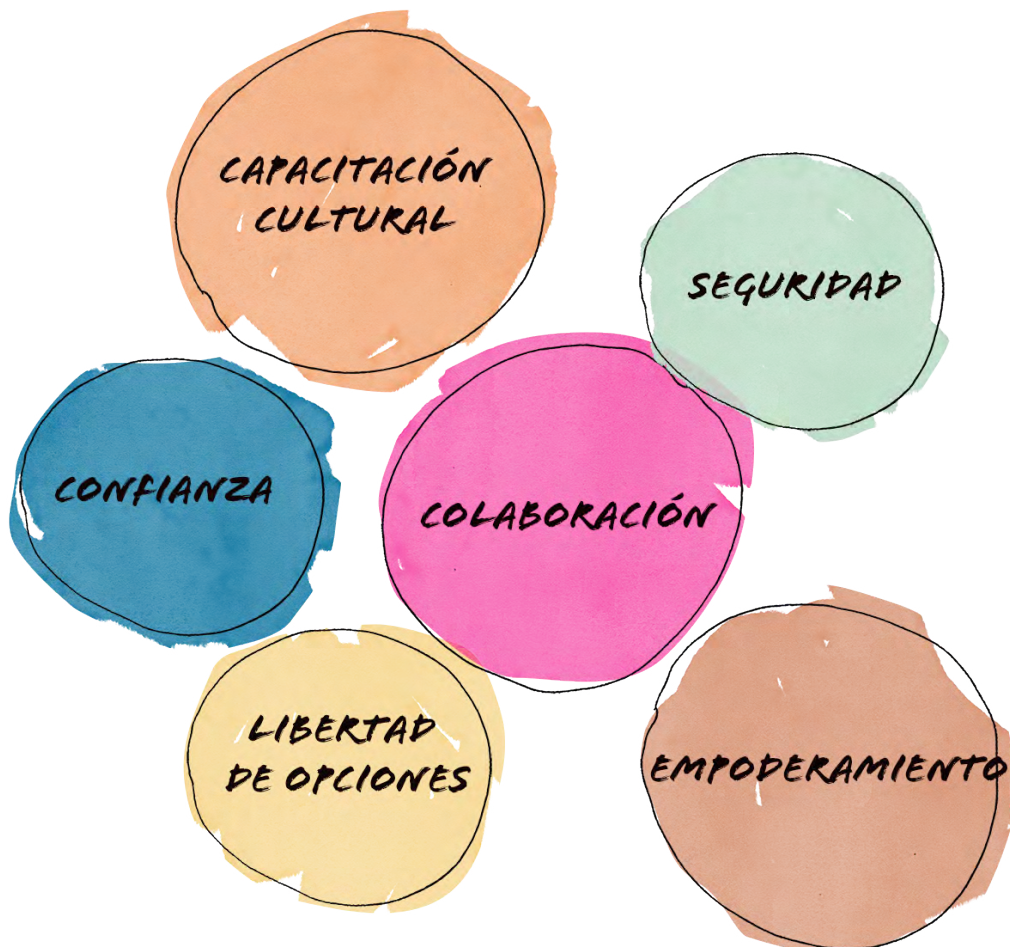
huéspedes (adultos y niños) en el refugio, además de atender la línea de ayuda. Estas tareas en conjunto impiden que los intercesores del refugio puedan estar presentes a plenitud, escuchar activamente y apoyar a los huéspedes.

Ante esta enorme cantidad de responsabilidad, los intercesores del refugio se están agotando, volviéndose indiferentes y cumpliendo con lo mínimo indispensable durante sus interacciones con los sobrevivientes. Es posible que también estén sobrellevando detonantes o volviendo a enfrentar sus propios recuerdos traumáticos. Al tratar de atender todo lo que se les pide, es posible (y comprensible) que los intercesores del refugio se aferren a la creación de reglas y expectativas rígidas para poder manejar su trabajo. Sin embargo, son este tipo de reglas las que pueden volver a traumatizar a los sobrevivientes en el momento en que acceden a los servicios del refugio y desalentarlos de desarrollar una relación de confianza con los intercesores.

Para continuar adecuadamente con el trabajo con consciencia del trauma en el refugio, todos los que trabajan en este campo deben priorizar el bienestar de los intercesores de manera más holística.

Al brindarles a los intercesores los recursos, la capacitación y el apoyo que merecen, serán más flexibles, más curiosos y creativos durante sus interacciones con los sobrevivientes. Te recomendamos que dediques cierto tiempo a hablar con los intercesores de tu refugio acerca de sus necesidades individuales, inquietudes, etc., y juntos, con estas diferentes estrategias con consciencia del trauma, crear un plan para priorizar mejor su bienestar de ahí en adelante.

**PRINCIPIOS CENTRALES
DE LA CULTURA CON CONCIENCIA
DEL IMPACTO DEL TRAUMA**



Estrategias para priorizar el bienestar de los intercesores del refugio

1. Ejercer un liderazgo empoderante

- ▶ Recuérdales a los intercesores del refugio que la organización los valora: como seres humanos y como recursos importantes en la comunidad.
- ▶ Utilizar prácticas de supervisión con consciencia del trauma: al igual que los adultos sobrevivientes de agresión sexual merecen recibir servicios con consciencia del trauma en nuestros refugios, los intercesores también merecen trabajar en lugares con consciencia del trauma. La supervisión con consciencia del trauma considera la exposición acumulativa a situaciones estresantes y traumáticas (incluyendo haber vivido incidentes de racismo y opresión) por las que pasan los intercesores. Este tipo de supervisión busca reducir proactivamente los efectos de estas experiencias al brindar constantes oportunidades para la reflexión, el análisis y el apoyo. Si deseas más información acerca de la supervisión con consciencia del trauma, [visita nuestra página web](#) para acceder a los siguientes recursos, [El cambio empieza desde adentro cómo fortalecer los servicios a través de la supervisión](#) y [La cultura de la atención integral: una guía para los programas de servicio ante la agresión sexual](#).

2. Crear una cultura de trabajo que apoye y practique el bienestar integral.

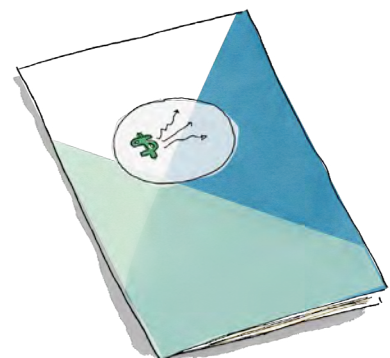
- ▶ Asegúrate de que la carga de trabajo de los intercesores sea razonable.
- ▶ No permitas que los intercesores del refugio sean los únicos empleados de guardia. Si cuentas con un equipo pequeño, apóyate con voluntarios, especialmente durante horarios de más trabajo, como en las tardes, noches y fines de semana.
- ▶ No les pidas a los intercesores del refugio que atiendan [la línea de ayuda \(recurso en inglés\)](#) mientras están trabajando; delega esta responsabilidad a voluntarios o a otros empleados. Esto ayudará a que los intercesores tengan mayor capacidad para estar presentes plenamente mientras atienden a los huéspedes y desempeñan sus otras responsabilidades.
- ▶ Explora cuáles conductas se están recompensando en tu organización. ¿Les estás diciendo a los intercesores del refugio que fijen límites, pero a la vez se recompensan los comportamientos de autosacrificio, como el escaso uso de vacaciones o de licencia por enfermedad? Si la respuesta es sí, es importante realinear las prácticas de tu organización con sus mensajes.

3. Proporciona capacitación inicial y capacitaciones continuas

- ▶ Proporcionales a todos los intercesores del refugio una capacitación que específicamente se enfoque en la atención a los sobrevivientes adultos de abuso sexual en la infancia, así como oportunidades de capacitación continua.
- ▶ Imparte capacitaciones continuas contra el racismo y la opresión, así como debates que apoyen el diálogo entre intercesores del refugio, dentro de la comunidad en general, y entre otros individuos que realicen este trabajo.

4. Dedicar tiempo, energía mental y recursos monetarios a beneficios (prestaciones) exhaustivos y holísticos.

- ▶ Páguales un salario competitivo y digno a todos los intercesores del refugio. Esto incluye proporcionar fondos para la jubilación en una cuenta individual de retiro (IRA) simple con aportes complementarios de la organización.
- ▶ Proporciona seguro médico, dental y oftalmológico (cuidado de la vista), procurando que la organización pague una parte significativa de las primas.
- ▶ Proporcionales a los intercesores del refugio suficientes días de vacaciones y de licencia por enfermedad. Para esto es necesario que exista el compromiso y las estructuras a nivel institucional que permitan que los intercesores del refugio puedan tomar días de licencia.



5. Permanezcan unidos

- ▶ Organiza reuniones periódicas de personal que sean accesibles para todos los intercesores del refugio. Genera oportunidades para que los intercesores del refugio puedan contribuir significativamente a la planificación y temas que se conversarán en estas reuniones.

- ▶ Ofrece descansos estructurados a través de “trabajadores temporales para aliviar la carga” que trabajen por hora, por contrato, etc.
 - » Los “trabajadores temporales para aliviar la carga” permitirían que los intercesores del refugio puedan, periódicamente, alejarse del atareado entorno laboral y participar en reuniones específicas y retiros juntos.
 - » Los “trabajadores temporales para aliviar la carga” harían posible que los intercesores del refugio puedan tomar días de despeje para la salud mental, licencia por enfermedad, vacaciones o días donde puedan descansar de atender tareas de crisis, sobre todo cuando ellos mismos estén pasando por una crisis o alguna dificultad emocional en su vida personal.

- ▶ Crea una cultura de trabajo que fomente la alegría y la conexión humana como antídoto al trauma vicario.
 - » Alienta la formación de vínculos, estímulo a la moral del personal y el fortalecimiento de relaciones interpersonales al trabajar en equipo, con actividades sociales y redes de apoyo entre compañeros.
 - » Celebren juntos los éxitos.

Las estrategias detalladas se tomaron de un taller presentado por Mira Yusef y Valerie Davis llamado “¿Cómo apoyar y nutrir a nuestro personal?” en la Conferencia nacional sobre la agresión sexual de 2017.

Herramienta 4: Nuestra cultura como inversión

febrero de 2023

Esta publicación fue elaborada por Valerie Davis and Leah Green, con aportes de Carly Lanning (Voices Editorial) y el equipo Fortaleciendo la resiliencia [Building Resilience]: Kris Bein (Resource Sharing Project), Nancy Smith (Activating Change), Cynthia Totten (Just Detention International), Nicole Matthews (Minnesota Indian Women’s Sexual Assault Coalition), Erica Blackwood (the North Carolina Coalition Against Sexual Assault), y Olga Trujillo, J.D.

© 2023 Proyecto de Recursos Compartidos [Resource Sharing Project]. Todos los derechos reservados.

El contenido de esta publicación se puede reproducir con el siguiente reconocimiento: Este material fue reproducido, con autorización, a partir de la publicación del Proyecto de Recursos Compartidos [Resource Sharing Project] titulada “Herramienta 4: Nuestra cultura como inversión”. Este informe se encuentra disponible en www.resourcesharingproject.org.

Esta publicación fue traducida del inglés al español por Vanessa Marcano-Kelly de Caracas Language Solutions, LLC.

Los gráficos y el diseño de la publicación fueron realizados por Norio Umezu Hall, el RSP.

Este material fue elaborado con el apoyo del convenio cooperativo número 2019-V3-GX-K040, otorgado por la Oficina sobre la Violencia contra la mujer, Programas de la Oficina de Justicia, del Departamento de Justicia de los EE.UU. Las opiniones, hallazgos y conclusiones o recomendaciones expresadas en este material pertenecen a los autores y no necesariamente reflejan la postura oficial ni las políticas del Departamento de Justicia de los EE.UU.

Resource
Sharing
Project

