



## Ponencias

### LOS DERECHOS SOCIALES Y LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN EN EL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS. CONSTRUYENDO LA INTERDEPENDENCIA DE TODOS LOS DERECHOS

---

#### **La participación real como derecho en el ámbito de la Cooperación. Posibilidades, dificultades y resistencias**

*M<sup>a</sup> Dolores Hernández*

*Investigadora del Observatorio Internacional de Ciudadanía y Medio Ambiente sostenible*

Empecemos hablando de lo que se entiende por *Participación*. En cualquier Constitución de los llamados países democráticos y en la Declaración de los Derechos Humanos, entre otros innumerables documentos normativos, aparece el derecho a la participación y se dan dos posibilidades: participación *directa o indirecta* mediante representantes libremente elegidos.

Para desarrollar la participación directa no se han encontrado antecedentes fáciles de imitar; en cambio para la representatividad se mira hacia atrás, hacia Grecia y hacia la Revolución francesa y se va adaptando. Lo malo es que no se investiga más el otro camino: hacer efectiva la participación directa.

Se piensa en las asambleas como única técnica posible para esa participación y, desgraciadamente, las asambleas se pueden convertir fácilmente en instrumentos del poder, de los distintos poderes, para influenciar en las opiniones, para impedir que se escuchen opiniones minoritarias.

En las asambleas pesa más quién dice las cosas que qué se dice, aparte de las dificultades lógicas de hablar en público para gran parte de las personas. Otro déficit grave de las asambleas es que se pasa rápidamente a votaciones y lo único que se valora es “ganar o perder”, entrando en el juego de ganadores y perdedores, de no tener en cuenta a las minorías y no potenciar la creatividad colectiva.

En estos momentos, esas democracias representativas tienen abundantes agujeros: abusos de poder, invasiones imperialistas, corrupción, falta de transparencia, alejamiento de los intereses de la gente, profesionalización de los cargos electos, indiferencia generalizada entre la población, niveles de abstención altísimos, luchas internas en los partidos que acaparan la mayor parte de las energías, decisiones muy peligrosas que ponen en peligro la supervivencia de futuras generaciones, proliferación de mafias, parcialización y fragmentación de los problemas y de las soluciones....

Por tanto puede ser la hora de ir buscando alternativas, al menos en lo micro, en lo que podemos abarcar. ¿Por qué las ONG's, y los movimientos sociales no intentamos probar otras formas de organizarnos, de actuar, de desarrollarnos? ¿Por qué no cuestionamos ese patrón (con todo lo que significa esta palabra)?

El Enfoque Basado en Derechos Humanos podría investigar en la línea de la participación directa, tal como indican sus principios, porque pensar en las personas como sujetos de derecho también conlleva el imaginarnos con capacidad para pensar, para compartir, para decidir.



Otro de los elementos básicos es ver la potencialidad de la reflexión conjunta, superadora de la consulta individualizada; porque “el todo es mucho más que la suma de las partes”. El poder, en todas sus acepciones, siempre ha tenido miedo al pensar conjunto de la gente, a que se pueda compartir; porque así se multiplica la potencia, no es una sencilla suma.

Ese miedo a la capacidad de los grupos se ha impregnado en todos los colectivos, aunque parezca una contradicción, en todas las administraciones y estamentos. Una prueba evidente es, en el sistema educativo, cómo se cuida que los alumnos estén bien alineados, que no se puedan siquiera mirar entre sí, sólo a la persona que tiene “el saber”. El aprendizaje se hace individual y se examina individualmente, nada de crecer y compartir, nada de crear colectivamente.

De ahí heredamos fácilmente la idea de preguntar, consultar individualmente como el máximo de la participación, para después yo mismo (ser elegido) interpretar lo que la gente ha dicho, lo que dicen que necesitan, tomar decisiones y planificar soluciones en nombre de la gente. ¿Por qué creemos que un cerebro (el nuestro o el del jefe), es más potente que el común de un grupo de personas debatiendo con técnicas participativas? ¿No será que no sabemos realizar un debate creativo con 15 o 20 personas? ¿Dónde está entonces el problema? ¿Cómo abrir caminos hacia otras posibilidades?

En ese camino de ir construyendo otras maneras de hacer las cosas, otras maneras de tomar las decisiones, llevar a la práctica eso tan cacareado de que no podemos tener unas maneras asistencialistas y patriarcales, se indicarán una serie de pasos o más bien “saltos”. Porque es como ir avanzando por una espiral circular, pero donde no se vuelve al mismo sitio, sino después de cada reflexión, de cada acción, si lo aprovechamos bien, se “salta” a un nivel más amplio, más reflexivo. Los llamaremos “saltos metodológicos”.

### **Primer salto: autorreflexión**

Cualquier acción que llevemos a cabo está basada en una ideología, en un “para qué” profundo que marca nuestra manera de actuar, de reaccionar ante un conflicto, de contestar a demandas. Ese para qué está cargado de prejuicios, tanto hacia la población con la que vamos a interactuar, como hacia otras entidades, hacia colectivos, etc... Toda esa carga siempre nos va a acompañar y es mucho más sano, para todas las partes, hacerla consciente, trabajarla, conocerla para poderla modificar.

Este trabajo de autorreflexión es grupal, tiene que enfrentarlo el equipo de trabajo para poder construir conjuntamente ese “para qué” de forma clara y consensuada. Así se convertirá en el punto guía de todas las acciones y servirá para confrontar todas las acciones, conflictos y situaciones que se hayan vivido, será nuestro medidor de la coherencia con la que estamos haciendo las cosas.

Tiene que haber una permanente acción-reflexión-acción, en este orden porque es mucho más productivo reflexionar sobre acciones hechas, y no para pararse sino para actuar de una manera más reflexiva, consciente y constructiva.

Si no nos paramos a explicitar esos “para qué”, corremos el riesgo de decir lo “políticamente correcto”; pero a la hora de la verdad, cuando nos implicamos en cosas concretas, con personas concretas, nos “sale el rejo”, lo que creíamos oculto o sobre lo que nunca habíamos reflexionado.

Es muy usual que si no se hace ese ejercicio, terminemos trabajando con la gente esperando en el fondo que sean semejantes a nosotros mismos, que sigan nuestra trayectoria.

Debemos tener claro el marco de referencia donde movernos, donde enmarcar esos para qué trabajar. Aunque no hay absolutos, no todo vale. Podríamos concretar ese marco en un hexágono cuyos vértices sean: *Banca ética*, desde la perspectiva de otra economía financiera; *Consumo*



*Responsable*, desde la conciencia medioambiental y de equidad; *Comercio Justo*, para el desarrollo de un mercado más equitativo; *Condiciones dignas de trabajo*, contra cualquier tipo de explotación; *Servicios públicos participativos y eficientes*, para abogar por el acceso generalizado y por la transparencia; *Tecnologías apropiadas*, que disminuyan las desigualdades, incluyendo las metodologías que se empleen para trabajar con la gente, abogando por energías limpias, renovables y que no destruyan los medios de vida de la población presente ni futura.

Sean estos u otros principios los que nos marquemos, los tenemos que hacer explícitos para que nos permitan “pasar por ellos” cada una de las acciones que realicemos, como si fuera una especie de “coherenciómetro” que midiera la coherencia con cada uno de los principios que queremos potenciar, de cada acción que llevemos a cabo o que planteemos.

Es muy sano preguntarnos en cada acción: ¿qué principio potencia y cuál vulnera? ¿Cómo habría que hacerlo para que fuera coherente con el máximo número posible de estos principios? Si encontramos que las vulneraciones no se pueden remediar, hay que renunciar a esa acción, a ese programa por muy bien financiado que esté.

## **Segundo salto: relaciones sujeto-sujeto**

Si compartimos que vamos a trabajar con el Enfoque de Derechos Humanos, es evidente que hay que superar el asistencialismo y las relaciones de poder asimétricas. Pero ¿cómo se traduce esto en lo cotidiano? ¿Cómo se pone en práctica?

Hay una serie de principios que nos pueden ayudar:

### **Transparencia**

- De intenciones: explicar por qué y para qué estamos ahí. Negociar para adecuar las expectativas con las posibilidades reales de nuestra parte, tiempos, recursos, saberes, etc.
- Económica: hay que poner sobre la mesa toda la información del dinero que existe, de donde sale y porqué, cómo se distribuye (incluyendo por supuesto nuestros sueldos y nuestros lujos).
- Metodológica: hay que explicar lo más claro y explícitamente posible cómo vamos a trabajar y por qué, estando abiertos por supuesto a las modificaciones necesarias localmente.

### **Compartir**

No es sólo dar. Tenemos que saber recibir saberes, emociones. Tenemos que aprender a aprender y además hacerlo explícito. Una persona lo es en cuanto tiene capacidad de dar, luego tenemos que aprender y recibir también de la otra persona para considerarla como tal. Por ejemplo, una pequeña demostración de que hemos trabajado con una perspectiva de compartir, es cuando la gente es capaz de preguntarnos ¿y tú qué sacas de esto?

Por supuesto es importante que sepamos responder, pero mucho más importante es que sean capaces de formular la pregunta. Las preguntas dan poder y las respuestas son sumisión, por eso es tan importante quién formula las preguntas.

Cuando se habla de “empoderar” a alguien o a algún colectivo, un indicador muy concreto es ver si hacen preguntas y si se las hacen. No es posible empoderar (aunque esta palabra chirría un poco) a alguien por el procedimiento de marcarle las preguntas y solo dejarle las migajas, es decir, las respuestas. Una persona empoderada es la capaz de hacerse y hacer preguntas.



## **Respeto**

Por la historia local, por las luchas llevadas a cabo, por los dolores y placeres de ese pueblo, por las marcas culturales, a quienes han beneficiado, qué víctimas han producido. Esto no significa admitir como buena cualquier costumbre porque las hay aberrantes pero es importante partir desde dentro, no intentar imponer las nuestras que, sin apenas reflexión, nos parecen las buenas, las correctas.

## **Potencialidades**

Crear en las potencialidades de la gente y partir de ellas para nuestro trabajo. Todas las personas, todos los grupos y todos los pueblos las tienen. Es un trabajo para ir ampliando las zonas “sanas”, no incidir siempre en las partes heridas. Hay mucho dolor en el mundo, pero también hay mucha fuerza y muchos saberes. Si no creemos o no vemos potencialidades es mejor alejarnos porque hundiremos más a esa persona, a ese colectivo. Si ven reflejada en nuestra mirada su fuerza, la sacan a relucir. Si sólo ven sus miserias, se hunden sin esperanza.

## **Tercer salto: las redes, las estrategias**

No basta con considerar a las personas con las que trabajamos *sujetos* y no objetos de intervención. Es necesario dar un salto más y poner la atención en las redes. Todos los seres humanos estamos en varias redes sociales, desde las más íntimas y familiares, hasta las más globales. Esto hay que tenerlo en cuenta a la hora de interactuar con la gente porque todas las personas somos capaces, y así de hecho lo hacemos, de formarnos nuestras propias estrategias teniendo en cuenta las potencialidades y dificultades en las relaciones que hemos tejido en las diferentes redes.

Es muy importante saber cómo se organizan las comunidades y los grupos ante una crisis, qué estrategias emplean, qué potencialidades exhiben, para ayudar en esas estrategias y potencialidades y no anular a la población con las nuestras.

También es muy importante conocer los conflictos existentes porque seguro que los hay, y si los ignoramos podemos remarcarlos o provocar enfrentamientos totalmente innecesarios.

Conociendo las personas relevantes, los grupos de poder o de influencia y, lo que es muy importante, las relaciones entre ellos, podemos hacernos una idea de los “conjuntos de acción”, aquellos conjuntos formados por personas, grupos y colectivos que se relacionan bien entre sí y que llevan a cabo acciones comunes. Además están enfrentados seguramente a otros conjuntos de acción del mismo entorno.

Tenemos que observar detenidamente el tipo de relaciones que se dan dentro de estos conjuntos de acción, porque las transformaciones sociales importantes se producen cuando hay un cambio en estas relaciones hacia una horizontalidad, participación y transparencia. Nuestro papel tendría que ser ayudar a estas transformaciones y a lanzar puentes posibles entre los distintos conjuntos de acción, no agravar los conflictos ya existentes ni afianzar diferencias de poder en esas relaciones. Para todo esto es necesario hacer un buen análisis de redes, por ejemplo con la técnica del Sociograma, que es el mapa social donde nos movemos, no podemos ir a ciegas.

Otro de los aspectos imprescindibles de considerar es *el trabajo en red*. La cultura patriarcal ha hecho que consideremos normal la organización piramidal, donde unos estamentos están por encima de otros y donde las relaciones son verticales. Si queremos caminar hacia democracias más participativas, cambiar las estructuras asistencialistas, tenemos que hacer nosotros el



esfuerzo de irnos organizando y trabajando de otra manera. Tenemos que introducir la participación en nuestras organizaciones y en la forma de trabajar entre las mismas.

No podemos hacernos la competencia desleal porque es un derroche de recursos de todo tipo, una pérdida de energías y termina diezmando el trabajo real con la gente, la que tendría que ser la verdadera protagonista y no nuestras luchas miserables por una parte del “pastel”.

Tampoco podemos trocear los problemas ni las situaciones sociales complejas para quedarse cada organización con un cachito. La realidad hay que analizarla y transformarla desde dentro, desde la complejidad y desde una visión holística.

Aunque ya existen varios trabajos y experiencias que ejemplifican estas formas de trabajo en red, es muy difícil no repetir los viejos esquemas paternalistas y de luchas intestinas; lo que hace que las personas desconfíen de las instituciones y, lo que es peor, terminemos anulando las posibilidades de transformación.

No podemos seguir envueltos en la maraña de burocracias, rivalidades y parcializaciones, porque mientras tanto la gente opta por estrategias de supervivencia individual, empeorando en la mayoría de los casos, la situación social global.

Se propone pasar de coordinaciones, representaciones y comités a un trabajo en red, donde la estructura es muy versátil y no existen representantes, sino delegaciones por acciones. Es decir, primero se deciden de forma participativa las acciones a realizar; una vez decididas, se eligen a las personas más idóneas para llevarlas a cabo, y su labor termina con la acción realizada.

Hay que evitar “jefaturas”, “representantes” y demás organizaciones que han ayudado al estancamiento y a la pérdida de energías. No existe una forma ideal de organización, hay que irla construyendo, es tarea común de todas las personas implicadas. Tal vez el mayor problema consista en el miedo, en el vértigo que nos da separarnos de las formas tradicionales.

Muchas veces se piensa que sólo hay dos posibilidades: lo ya organizado (aunque sepamos todos sus defectos), y el caos. Tenemos miedo a la incertidumbre de la construcción colectiva, pero hasta la física y las matemáticas, esas ciencias tan duras, han dado el salto a la incertidumbre porque es inevitable si se quiere avanzar.

#### **Cuarto salto: escuchas, devoluciones y reflexiones conjuntas**

Para poder construir conjuntamente planes y estrategias de cambio, hay que provocar reflexión y profundización con la gente, para que sean protagonistas de esos cambios, de esas transformaciones.

Estas reflexiones grupales (con grupos más o menos amplios), son fundamentales para:

- Llevar a la práctica la idea de que todas las personas tenemos capacidad para reflexionar sobre nuestros propios asuntos y que se pueden desarrollar más y mejores ideas y propuestas conjuntamente que de manera individual, por muy inteligente que sea una persona, porque así el todo es mucho más que la suma de las partes.
- Profundizar en las causas que duelen y recorrer el camino que va desde el Grito, el Dolor, el Problema y las Soluciones posibles. Normalmente lo que suelen hacer los políticos y en general los planificadores de cortas miras, es pasar directamente del grito (actos de violencia, de rebeldía, etc...) a unas soluciones artificiales y represoras: más autoridad, más policía, más control. O en el caso de situaciones de precariedad social, aparece rápidamente el asistencialismo dando muestras de poder, con soluciones preestablecidas.



- Ampliar las perspectivas individuales que se tienen sobre la realidad, conociendo y debatiendo sobre distintas perspectivas que tienen otras personas, otros grupos, aunque sean minoritarias. Lo importante es debatir sobre ideas, sobre opiniones, sin saber quién las dijo (a diferencia de una asamblea tradicional), para que no influya más quien lo dice que lo que dice.
- Salir de la queja y llegar a propuestas.

Con estas reflexiones se cierra lo que puede ser un diagnóstico participativo y es el punto de inflexión para pasar a propuestas de acción y a ir definiendo el camino que se quiere recorrer.

Para que estos objetivos se cumplan, hay una serie de requisitos metodológicos y técnicos sobre las formas de hacer las cosas. Si se quieren tener todas las perspectivas, hay que escucharlas; eso es evidente. Se necesita entonces hacer entrevistas, tener conversaciones (no encuestas) abiertas a una muestra cualitativa de la población cuidadosamente elaborada a partir del sociograma ya realizado.

Para que toda la información recogida sirva para el debate, hay que presentarla sistematizada y organizada de forma que no provoque dilemas simples sobre lo bueno y lo malo, sobre la verdad y la mentira. Para ello se cuenta con la técnica del tetralema que, para cada tema, diversifica las posturas con lo dicho por la gente y así se profundiza, se va a las causas y a las distintas versiones sobre un mismo asunto.

Otra técnica muy apropiada para esta profundización y para encontrar aquellos “nudos críticos” que están bloqueando los procesos, es el “flujograma”. Es una forma bastante sencilla de llegar colectivamente a las cinco o seis cuestiones fundamentales que, actuando sobre ellas, ayudarían a desbloquear esas situaciones paralizantes y, de partida, de compleja solución.

Con esta serie de técnicas y pasos metodológicos nos convertimos en facilitadores de herramientas para la reflexión, el debate y toma de decisiones por parte de las personas afectadas, que es el papel que nos corresponde, y no en pensadores y “decididores” sobre los problemas de los demás, porque no se trata de reducirlos a objetos de intervención.

### **Quinto salto: planificación, organización democrática, realización, monitoreo**

Una vez escuchadas todas las opciones posibles, devuelta la información adecuadamente, habiendo provocado suficiente debate y profundización, se tiene que construir una idea colectiva que identifique el camino por el que se quiere avanzar, la llamada “idea fuerza”, que sirva como aglutinadora de los esfuerzos, de las acciones y de las ilusiones.

Para seguir por ese camino esbozado hay que llevar a cabo acciones, pero también hay que saber cómo va a ser la organización para la información y toma de decisiones. Hay que planificar los tiempos, los recursos, las personas responsables, las tareas necesarias de información, formación, monitoreo.

Hay que pensar estrategias de alianzas y negociaciones con los afines y los diferentes; hay que “seducir” a parte de los “indiferentes o ajenos”, es decir la gran mayoría de la población. Todo esto servirá para aislar en lo posible a las personas, organismos o colectivos que son opuestos al proceso, ya sea por ideología o porque son los beneficiados de que la situación no cambie. No vale la pena luchar de frente porque terminamos abandonando a las personas que necesitan realmente el proceso de cambio, y nos enfrascamos en una batalla demoledora.

Dar este salto nos lleva a ser parte de una planificación democrática, no protagonistas de las decisiones ni del desarrollo del proceso. Ser parte de un motor dinamizador. Pero también tienen



que formar parte de este motor otras personas de la comunidad, personas técnicas de otras organizaciones, profesionales que ejerzan en lo local, etc..., para que la transformación social que se pretende tenga base local y posibilidad de continuación.

La configuración de este "Grupo motor" es lo que le da sostenibilidad a un proceso de desarrollo local. Las personas que lo formen no tienen que ser líderes (de hecho es mejor que no lo sean), sino gente con ilusión, tiempo y ganas de hacer las cosas de otra manera. Este grupo también es el depositario de la formación metodológica, de los debates fluidos acerca del proceso, pero no tienen que ser personas con alto grado de formación académica, solamente con un mínimo de sentido común.

Para hacer el monitoreo se tienen que fijar los criterios e indicadores para permitir la medición. Pero unos criterios e indicadores creados específicamente para aquí y para estas circunstancias, muy pegados a tierra. No es cuestión de medirse con otras realidades locales o internacionales, lo importante es saber si se avanza o no por el camino marcado, qué modificaciones hay que hacer y cómo hacerlas. A veces hacen falta mediciones con requisitos técnicos; entonces se solicitan a los profesionales correspondientes, pero lo más importante es que la gente decida y sepa el qué se va a medir y para qué.

### **Sexto salto: los desbordes**

El éxito de una planificación participativa y de un proceso con esta perspectiva, es que se logre la autonomía de la gente local para llevarlo a cabo, que no se necesite a nadie concreto, sino que las personas sean reemplazables.

Lo que cuenta es el proceso mismo, la existencia de un grupo motor renovable y abierto sería suficiente. Pero, aquí aparece el gran pero de la naturaleza humana de agarrarnos al éxito y matarlo. Aunque sepamos - y así lo razonemos - que tenemos que no ser imprescindibles, que la gente tiene capacidad para cambiar las cosas y tomar decisiones tal vez contrarias a nuestro gusto; tenemos gran dificultad para asumirlo, para dejarnos desbordar por las nuevas situaciones, personas y liderazgos.

Permitir que las situaciones, con sus nuevos motores, ideas y procesos, nos dejen un poco o un mucho a un lado, es lo más difícil pero puede ser el paso profesional y humano más importante. La mayoría de los procesos interesantes, transformadores y exitosos, mueren o se debilitan hasta la extenuación a causa de que existen personas, muy importantes en la puesta en marcha o en momentos claves del proceso, que no se resignan a echarse a un lado, en resumidas cuentas a dejarse desbordar.

La otra acepción del desborde es aprender a desbordar a los poderes, a lo instituido e ir imprimiendo el carácter de instituyente, en construcción continua. Es decir, en vez de enfrentarnos - que ya sabemos lo difícil que es provocar así un cambio - aprovechemos su propia fuerza para hacerlo entrar en un desequilibrio o en una contradicción que sí permita el cambio.

Analizar bien lo que dicen, lo que manifiestan acerca de sus objetivos, y a partir de ahí, presentar nuestras propuestas. Seguro que existirán muchas evidencias de contradicciones entre lo que se dice y lo que se hace; porque en vez de quedarnos en la rabia por esas contradicciones, aprovechémoslas para volverlas a poner en su tejado, no en el nuestro.

Si presentamos un proyecto siguiendo sus objetivos publicitados, es muy difícil que tengan argumentos de peso para rebatirlos, por lo menos tienen que reflexionar y tal vez, al menos algunas personas, sean capaces de probar otras cosas, de facilitar el abrir otros caminos.

Estos pueden ser, a grandes rasgos, los saltos de un proceso participativo de transformación social, pero hay unas claves, aparte de las ya remarcadas, para poderlo llevar a cabo.



## Claves

Aparte de la filosofía de fondo respecto al trabajo, es conveniente mirarnos, cuidarnos, cambiar dentro del equipo de trabajo también en las formas. No olvidemos que la estética es el espejo de la ética.

Querer realmente hacer las cosas de otra manera. No solamente pensarlo, sino sentirlo en la barriga, en las tripas. Normalmente existe una distancia muy grande entre la cabeza y la barriga, entre lo que se piensa y se dice, y lo que realmente se siente. Esta distancia es la que marca la diferencia entre las buenas intenciones y la forma concreta de hacer las cosas.

Estar dispuestos a empezar por dentro, por nosotros y nosotras, por nuestras organizaciones y por nuestra vida cotidiana. Los grandes cambios, para ser sostenibles, tienen que manifestarse en la vida cotidiana. Si queremos trabajar con metodologías participativas, analicemos cómo se toman las decisiones en la práctica diaria de nuestra familia, nuestras amistades, nuestra vecindad, cómo nos relacionamos con los distintos poderes.

Aunque tengamos derecho a quejarnos, ¡cómo no!, no convirtamos nuestros encuentros en puro intercambio de quejas y lloros. Lloremos y compartamos penas los primeros diez minutos, pero exactamente en el minuto once, ¡a ponerse las pilas!, ¿qué podemos hacer?

Paciencia, paciencia, pero insistencia en el cambio.

Disfrutar con el trabajo, con las formas de hacer. No hay nada que provoque más envidia que ver que alguien lo pasa bien con su trabajo. Aprovechemos este vicio para contagiar. Si siempre nos estamos quejando y sufriendo con lo que hacemos, seguramente será muy difícil de enganchar a otras personas para que hagan lo mismo.

No es tomarse las cosas a la ligera, pero sí echarle mucho sentido del humor a las situaciones, ser conscientes de los aprendizajes, de los momentos de intercambio para poder sentir satisfacción.

En fin, que hay que seguir luchando, seguir implicados en las grandes y pequeñas cuestiones, pero ser más conscientes de las relaciones tan íntimas que existen sobre las formas y sentirse en lo chico y en lo grande, en lo macro y en lo micro, en lo interno y externo, en como nos desarrollamos en la vida cotidiana, entre lo privado y lo público.

La mayor distancia no está entre lo más cercano y lo más lejano, ni entre lo más pequeño y lo más grande, ni entre lo casero y lo grandilocuente. La mayor distancia está entre nuestra cabeza y nuestra barriga; entre lo que pensamos como políticamente correcto, y lo que sale de nuestras emociones, de nuestros sentimientos, de nuestra historia.