

# **Principios de seguridad y protección del personal**

**de la**

**Alianza ACT**

**5 de febrero de 2011**

Los “*Principios de seguridad y protección del personal de la Alianza ACT*” fueron aprobados por el Consejo de Gobierno de ACT como orientación de política para los miembros de ACT el 5 de febrero de 2011. Reemplazan a los “*Principios de seguridad y protección de ACT*”, que fueron adoptados originalmente por el Comité de Emergencia de ACT Internacional en diciembre de 2007.

## Resumen

**Principio 1:** Proporcionar liderazgo, orientación y capacidad para asegurar que las preocupaciones de seguridad y protección del personal se aborden adecuadamente.

**Principio 2:** Adoptar un enfoque sistemático para identificar los riesgos en materia de seguridad y protección, e identificar las medidas preventivas y de control adecuadas.

**Principio 3:** Generar la capacidad del personal para que esté empoderado para asumir responsabilidad personal por su propia protección.

**Principio 4:** Asegurar que el personal tenga conocimiento y entienda las políticas y directrices de seguridad y protección pertinentes del miembro de ACT o de la Alianza ACT.

**Principio 5:** Facilitar la prestación de apoyo psicosocial al personal de ACT que haya experimentado estrés agudo o prolongado en el transcurso de su trabajo, así como al personal que haya solicitado apoyo psicosocial adicional.

## 1. Introducción

La Alianza ACT ve la seguridad y protección de su personal como una seria preocupación en su trabajo de desarrollo, asistencia humanitaria e incidencia. El pronunciado aumento de ataques contra los trabajadores de asistencia en la última década, especialmente entre los trabajadores de asistencia humanitaria, hace imprescindible que los miembros de ACT tengan en vigor medidas para garantizar la seguridad y protección de su personal de programa (empleados o voluntarios) y sus recursos. ACT asigna una alta prioridad a trabajar en un espíritu de respeto mutuo, colaboración y asociación con las autoridades, organizaciones y comunidades locales, construyendo así la confianza y aceptación de la que los miembros de ACT extraen la esencia de su protección en sus operaciones de programa.

Usar la estrategia de aceptación como su modalidad de protección implica que los miembros de la Alianza ACT prioricen la información y evaluaciones sobre seguridad y protección que llegan continuamente a través de las contrapartes locales, las comunidades locales y fuentes de información sobre el terreno. A

través de los Foros nacionales y regionales de ACT, los miembros de ACT buscan promover una cultura de apoyo mutuo entre sí en relación con la seguridad y protección.

Rendir cuentas a las personas con las que ACT trabaja y cumplir con los códigos de conducta y políticas clave de ACT sirven como una base para construir formas más responsables de trabajar. Esto requiere que los trabajadores de desarrollo y asistencia humanitaria de ACT adhieran a lo siguiente (en lo pertinente):

- El Código de Conducta de ACT para la prevención de la explotación y abuso sexuales, fraude y corrupción y abuso de poder;
- El Código de buenas prácticas de ACT;
- El Código de conducta relativo al socorro en casos de desastre para el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y las organizaciones no gubernamentales;
- La Carta Humanitaria y Normas Mínimas de Respuesta Humanitaria en Casos de Desastre del Proyecto Esfera;
- Los Principios de asociación.<sup>1</sup>

Asimismo, ACT alienta a sus miembros a incorporar los principios y parámetros de rendición de cuentas en sus normas organizativas, tal como los parámetros de la Asociación Internacional de Responsabilidad Humanitaria (HAP)<sup>2</sup> que atraviesan el trabajo de asistencia humanitaria y desarrollo y de cuya entidad de certificación ACT es miembro.

ACT, como miembro del Comité Directivo para la Respuesta Humanitaria (SCDH, por sus siglas en inglés), recomienda que los miembros de ACT que trabajan en países en estado de conflicto o postconflicto lean y adopten los principios del *“Documento de posición del SCDH sobre las relaciones entre organizaciones humanitarias y militares”*,<sup>3</sup> de enero de 2010, que describe la función y la relación de las organizaciones de asistencia con las fuerzas armadas, incluido el uso de escoltas militares, etc.

ACT está igualmente preocupada por la seguridad y protección de las personas con las que trabaja. Junto con las políticas mencionadas anteriormente, sus preocupaciones se abordan también explícitamente en la *“Política de protección humanitaria”* de ACT de 2010.<sup>4</sup>

## 2. Propósito y alcance

Los *“Principios de seguridad y protección del personal de la Alianza ACT”* describen los principios fundamentales del enfoque de la Alianza ACT respecto a la seguridad y protección de su personal. Los principios alientan a los directivos de cada miembro de la Alianza y al Secretariado de ACT a asumir responsabilidad y rendir cuentas por garantizar la seguridad y protección de su personal. Igualmente alientan a cada miembro del personal a asumir responsabilidad personal por su propia seguridad y protección.

Los principios se aplican a todo el “personal” de ACT, tanto nacional como internacional, incluidos consultores y voluntarios que hayan sido contratados para trabajar en programas de desarrollo y asistencia humanitaria sobre el terreno de miembros de ACT. El término “personal” será utilizado en adelante en este documento para todas las personas arriba mencionadas.

---

<sup>1</sup> Todas las políticas de ACT pueden encontrarse en <http://www.actalliance.org/resources/policies-and-guidelines>

<sup>2</sup> <http://www.hapinternational.org/projects/standard/benchmarks.aspx>

<sup>3</sup> Véase: <http://www.actalliance.org/resources/policies-and-guidelines/ghp-principles-of-partnership/153-SCHRPositionPaperonHumanitarianMilitaryRelationsJanuary2010.pdf/view>

<sup>4</sup> Véase: <http://www.actalliance.org/resources/policies-and-guidelines/protection>

Los miembros de ACT son alentados a prestar mayor atención a la seguridad y protección del personal en sus organizaciones contrapartes y a utilizar la política y orientaciones de ACT en su trabajo para lograr este objetivo.

Los “*Principios de seguridad y protección del personal para la Alianza ACT*” buscan sentar las bases para que los foros y organizaciones de ACT establezcan y desarrollen sus propios enfoques institucionales para la protección y seguridad de su personal, nacional e internacional. Reflejan no sólo la forma concienzuda en que los miembros de ACT administran sus programas, sino que también sirven como una declaración de compromiso con el bienestar de los trabajadores de asistencia que a menudo arriesgan su protección personal para atender las necesidades de los demás. Se complementan con las *Directrices de seguridad y protección del personal de ACT*, que proporcionan orientación más detallada a los miembros de ACT sobre todos los aspectos de la seguridad y protección. Sin embargo, es importante que todas las orientaciones y directrices de política sean enmarcadas dentro del contexto local.

### 3. Definiciones

ACT distingue entre los términos “seguridad” y “protección” como se indica a continuación:

- *Seguridad* se refiere a la capacidad de adoptar medidas preventivas contra episodios accidentales.
- *Protección* se refiere a establecer medidas para proteger al personal contra actos de violencia.

### 4. Principios de seguridad y protección de ACT

ACT ha adoptado los siguientes cinco principios que guían el enfoque de la Alianza ACT para la seguridad y protección del personal.

**Principio 1:** Proporcionar liderazgo, orientación y capacidad para asegurar que las preocupaciones de seguridad y protección del personal se aborden adecuadamente.

El personal directivo de cada organización de ACT (miembro o Secretariado) es responsable de garantizar un entorno seguro para su personal y de promover una cultura de conciencia y comprensión de la seguridad y la protección dentro de su organización.

Por lo tanto, los miembros de ACT y el Secretariado de ACT deben:

- Tener una política y procedimientos que aborden las cuestiones de seguridad y protección clave. Esto demostrará que las organizaciones de ACT están abordando su deber de diligencia. Las políticas y procedimientos deben reconocer las necesidades y amenazas especiales en el ámbito de la protección que puedan estar vinculadas con género, edad y diversidad, y se asegurarán de que tales necesidades y vulnerabilidades específicas se tengan en cuenta al decidir sobre medidas y procedimientos de seguridad y protección.
- Desarrollar un claro Plan de Gestión de Crisis, con protocolos estrictos para el manejo de situaciones de crisis, incluyendo de manera claramente documentada las líneas de autoridad y la división del trabajo en una situación de crisis. La capacitación regular en gestión de crisis dentro de la organización es esencial para apoyar la implementación del plan.

- El Plan de Gestión de Crisis debe indicar claramente quién es responsable del manejo de incidentes. Debe impartirse capacitación especializada a coordinadores de manejo de incidentes sobre cómo manejar diversos escenarios de crisis. Alternativamente, deben existir procedimientos para utilizar expertos externos para manejar grandes incidentes relacionados con seguridad y protección.
- Independientemente de si se utiliza experticia interna o externa, establecer claras líneas de autoridad y mecanismos de toma de decisiones en cuestiones relacionadas con seguridad y protección para garantizar una respuesta eficaz y eficiente en caso de emergencias. Asegurar:
  - La elaboración de una lista de acciones que deben tomarse en caso de emergencia con claras indicaciones sobre su prioridad.
  - La asignación de las personas que serán responsables de tomar las acciones antes mencionadas, y la garantía de que estas personas son competentes para realizar su función.
  - La disposición de los canales de comunicación esenciales para la coordinación de las tareas necesarias para hacer frente a una emergencia.
  - La especificación del personal, equipo y materiales necesarios para llevar a cabo las medidas que deben emprenderse en caso de emergencia.
  - Los Planes de Gestión de Crisis tienen acciones claras para el personal de campo y de la sede.
- Discutir y explicar formal y regularmente los planes y procedimientos de seguridad y protección al personal de la sede así como al personal de programa nacional y expatriado sobre el terreno.
- Tener planes de protección a nivel de país —nacionales y subnacionales— que se actualicen con regularidad con base en evaluaciones de riesgo. Todos los planes de país deben incluir procedimientos para garantizar la protección del personal nacional en caso de evacuación del personal expatriado.
- Asegurar que la organización tenga la capacidad humana y financiera para implementar adecuadamente las políticas y procedimientos, o solicitar apoyo externo si es necesario.
- Garantizar que el personal esté entrenado para hacer frente a cuestiones de seguridad y protección en los lugares donde vaya asignado, apoyarlo durante su servicio, y abordar cuestiones relacionadas con secuelas de incidentes posteriores a la asignación.
- Asegurar que todo el personal que sea destacado a un lugar sea informado sobre cuestiones de protección pertinentes a dicho lugar, y a su regreso rinda informes al respecto con el fin de mejorar los procedimientos de protección.
- Predicar con el ejemplo, poniendo en práctica los principios de seguridad y protección en sus propias vidas y particularmente en el entorno de trabajo.

**Principio 2:** Adoptar un enfoque sistemático para identificar los riesgos en materia de seguridad y protección, e identificar las medidas preventivas y de control adecuadas.

Una evaluación integral de riesgos, amenazas y vulnerabilidades debe estar en el centro de toda la gestión de protección de ACT. Esto se aplica al trabajo de desarrollo, asistencia humanitaria e incidencia a nivel de programas país así como a nivel de la sede central de todos los miembros de ACT. ACT apoya un enfoque conjunto de los foros de ACT para emprender evaluaciones de riesgos, amenazas y vulnerabilidades. Evaluar

y hacer frente a los riesgos demuestra el compromiso de una organización con la salvaguardia del personal mediante la reducción de las posibilidades de que esos riesgos realmente aparezcan. Al trabajar con organizaciones contrapartes, los miembros de ACT deben hacerlas participar y buscar su consejo en relación con la seguridad y protección local.

ACT reconoce que el *riesgo* no puede ser eliminado por completo. Pero puede ser reducido, de dos maneras principales: a) reduciendo la *amenaza*, y b) reduciendo la *vulnerabilidad* de una persona a la amenaza.

Por lo tanto, como mínimo, las organizaciones de ACT deben apuntar a:

- Asegurar que en las decisiones de programa estén integradas adecuadas consideraciones de seguridad y protección en todos los niveles de identificación, diseño, planificación, implementación y fases de monitoreo y evaluación de un programa.
- Reconociendo que el personal tiene un alto riesgo de involucrarse en accidentes automovilísticos y que el 60% de los incidentes relativos a seguridad y protección ocurren mientras el personal de las organizaciones no gubernamentales está viajando, asegurar que haya:
  - Procedimientos estrictos de viajes y de vehículos, que todos los vehículos estén equipados con cinturones de seguridad en buen estado y que todo el personal los utilice, que todos los vehículos de ACT reciban mantenimiento regular, y que los conductores estén bien entrenados y manejen con cuidado.
  - Procedimientos de protección para viajes especiales con uso de embarcaciones y especialmente el uso de chalecos salvavidas en todo momento.
  - Uso de casco al desplazarse en motocicletas.
- Emprender una evaluación integral de riesgos, amenazas y vulnerabilidades a la protección antes de:
  - Iniciar cualquier programa de desarrollo o asistencia humanitaria en cualquier país o región.
  - Visitar un área de operaciones potencialmente insegura o cualquier área que sea reconocida como volátil.
  - Ampliar actividades a una nueva ubicación dentro de un país.
  - Hacer declaraciones públicas en materia de incidencia.
- Reconocer que a veces el personal sobre el terreno desarrolla cierto grado de complacencia hacia el peligro debido a la continua exposición. Asegurar que las evaluaciones de riesgos a la salud y protección se actualicen regularmente en cada oficina de campo. Como mínimo:
  - Asegurar que el personal esté consciente de que, en muchos casos, las amenazas a la salud (por ejemplo, malaria, VIH) plantean el riesgo más grave a la vida, y que en consecuencia el personal debe tomar precauciones.
  - Deben realizarse esfuerzos para reducir el riesgo de violencia sexual y de género, pues la preocupación más inmediata y peligrosa en materia de protección para el personal femenino es la violencia sexual.
  - Adoptar medidas de prevención y respuesta a incendios, pues los incendios plantean un riesgo significativo para la salud y la seguridad, especialmente en países donde no hay cuerpos de bomberos, los edificios no están diseñados para reducir al mínimo los riesgos de incendio, y pocas personas tienen entrenamiento en seguridad contra incendios.

- En países propensos a terremotos, realizar simulacros de terremoto regulares con el personal en preparación para una evacuación rápida y segura de los lugares de trabajo y de los edificios que los albergan.
- Desarrollar un plan integral y realista para medidas de reducción y control de riesgos.
- Tener un equipo de gestión conjunta de crisis cuando se produce una grave amenaza, compuesto tanto por personal de la oficina sede como por personal de campo, pues las perspectivas sobre el nivel de riesgo serán diferentes.

**Principio 3:** Generar la capacidad del personal para que esté empoderado para asumir responsabilidad personal por su propia protección.

ACT reconoce que la seguridad y la protección son responsabilidad de todos. También reconoce que es responsabilidad del personal directivo garantizar que el personal nacional e internacional esté equipado y reciba capacitación adecuada en materia de seguridad y protección para estar mejor preparado en caso de situaciones inseguras.

Por lo tanto, los directivos y el personal de ACT deben:

- Tener la posibilidad de asistir a capacitación formal sobre protección personal y primeros auxilios.
- El personal no debe ser destacado a una zona insegura sin antes recibir capacitación formal en protección y recibir instrucciones sobre cuestiones de protección orientadas sobre todo a los riesgos prioritarios en la zona de recepción.
- Asegurar que el personal esté equipado o tenga acceso a equipos de comunicaciones en buen estado cuando esté destacado en un lugar.
- Identificar un coordinador de 'seguridad y protección' dentro de cada organización de ACT y asegurar que los coordinadores de seguridad y protección tengan una capacitación adicional y especializada sobre una variedad de cuestiones de seguridad y protección.
- Asegurar que el personal formal de 'protección' y 'salud' se vincule con los organismos reguladores sobre cuestiones de seguridad y protección.
- Tener una comprensión clara de las responsabilidades y obligaciones de todo el personal y abordar cuáles son los niveles aceptables e inaceptables de riesgo.

**Principio 4:** Asegurar que el personal tenga conocimiento y entienda las políticas y directrices de seguridad y protección pertinentes del miembro de ACT o de la Alianza ACT.

Las *Directrices de seguridad y protección del personal de ACT* (anteriormente conocidas como el Manual de seguridad de ACT) fueron desarrolladas por el Grupo de Trabajo de Protección de ACT para proporcionar directrices de seguridad y protección a los miembros de la Alianza ACT. Además, muchos miembros de ACT tienen procedimientos de gestión de crisis para su propio personal.

Por lo tanto, todo el personal de ACT debe:

- Saber “qué hacer” y, cuando corresponda, “qué no hacer” sobre las amenazas más comunes a la protección en el entorno dado.
- Saber cómo informar de un incidente o incidentes potenciales.

**Principio 5:** Facilitar la prestación de apoyo psicosocial al personal de ACT que haya experimentado estrés agudo o prolongado en el transcurso de su trabajo, así como al personal que haya solicitado apoyo psicosocial adicional.

El estrés es un riesgo para la salud, y para la protección. Los directivos y el personal deben tratar de prevenir el estrés, y estar alertas a las señales de éste entre su equipo. Afecta a personas diferentes, y personas de diferentes culturas, de diferentes maneras. El personal puede estresarse por muchas razones, tales como: pérdida personal, exceso de trabajo o entorno laboral de alta presión, exigencias laborales encontradas, múltiples supervisores, por nombrar sólo unas cuantas. El estrés traumático puede ser provocado por exposición a sucesos emocionalmente poderosos o “incidentes críticos”. Puede producir una respuesta muy intensa, incluyendo sentimientos de miedo y desesperanza, que pueden abrumar los mecanismos de defensa de la persona. Tal respuesta es una reacción normal a una situación anormal. No indica necesariamente que la persona ha desarrollado un trastorno psiquiátrico. No obstante, en un pequeño número de casos, dicha exposición puede conducir al desarrollo de trastorno de estrés postraumático.

Por lo tanto, para prevenir, diagnosticar, tratar y manejar el estrés, los directivos y personal de ACT deben:

- Buscar proporcionar atención física, emocional y espiritual adecuada a todo el personal en todo momento.
- Ser conscientes de los peligros del estrés excesivo o prolongado, y captar signos de éste en los colegas de los cuales son responsables.
- Los directivos deben procurar asegurar que el personal tenga condiciones adecuadas de trabajo, tome las vacaciones anuales que le correspondan y de manera oportuna, tenga planes de trabajo y horarios de trabajo realistas, y sepa que tienen el pleno apoyo y aliento de su supervisor en su entorno de trabajo. Crear un espíritu positivo de equipo es fundamental para el proceso de reducción del estrés.
- La rendición de informes de un miembro del personal durante y al final de su destaque en algún lugar debe ser hecha si es posible ante una persona capacitada, y deben hacerse mejoras donde sea necesario con base en la retroalimentación recibida.
- Asegurar que el personal que haya estado o haya presenciado incidentes traumáticos reciba apoyo especializado y profesional.
- Dentro de ciertos límites, se exhorta a los órganos de gestión de ACT a sufragar los gastos de consejería del personal que haya sufrido estrés como resultado de su trabajo, cuando sea apropiado y posible.



- Si un accidente, lesión, enfermedad, muerte o cualquier otro suceso grave sucede a un miembro del personal, y si esa persona no puede ponerse en contacto con sus parientes cercanos, en la mayoría de los casos la organización empleadora tiene al menos el deber ético de informar a estos últimos, preferiblemente en persona. Obviamente, este es un proceso muy delicado, y es importante que las organizaciones tengan un procedimiento claro para ello.