

**POLÍTICA DE
SEGURIDAD Y
EVACUACIÓN DEL
PERSONAL EN ACCIÓN
HUMANITARIA**

ASOCIACIÓN CONI

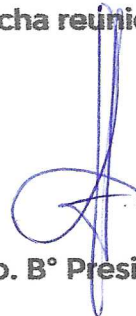
El presente documento "Política de Seguridad y Evacuación del Personal en Acción Humanitaria" se formuló a partir del Plan Estratégico Trienal de Asociación CONI 2021-2023 - que fue aprobado por la Asamblea General en la reunión extraordinaria del 14 de Octubre de 2020 - y se aprobó en la reunión extraordinaria de la Asamblea General celebrada el 14 de Octubre de 2021 tal y como quedó recogido en el punto 35 del acta de dicha reunión.



Fdo. La Secretaria

Mª del Mar Losa Blázquez

Asociación CONI
Duque de Sesto, 50 - 28009 Madrid
CIF: G86079696



Vto. Bº Presidente

Alejandro Sebastián Servén

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y EVACUACIÓN DEL PERSONAL EN ACCIÓN HUMANITARIA

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO	4
3. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA	4
4. ENFOQUES PARA LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD	4
5. PRINCIPIOS	5
6. RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL	7
7. PROTOCOLO DE SEGURIDAD Y EVACUACIÓN DEL PERSONAL EN GUATEMALA	9
7.1. Introducción	9
7.2. Organización y Responsabilidades en Implementación de Protocolo	9
7.3. Medidas preventivas para la gestión de los riesgos de seguridad y evacuación	10
7.4. Medidas preventivas para la gestión del riesgo COVID-19	11
8. INFORMAR DE LOS INCIDENTES DE SEGURIDAD	13
9. EVACUACIÓN, REUBICACIÓN E HIBERNACIÓN	13
10. GESTIÓN DE LA CRISIS	13
10.1 Prioridades en la gestión de la crisis	14
10.2 Objetivos de la gestión de la crisis	14
10.3 Protocolo de Guía de Seguridad	14
Anexo I: Plantilla para la elaboración de un Plan de Gestión de la Seguridad	24

1. INTRODUCCIÓN

Asociación CONI quiere garantizar la protección del personal y de los voluntarios en cualquier circunstancia adversa que puedan enfrentar derivadas en su actividad realizada en el marco de las intervenciones de Acción Humanitaria de CONI, mediante diversas herramientas de formación en seguridad, informes de incidentes, análisis, políticas, marcos de procedimientos y de asistencia.

Este documento sienta las bases de la seguridad de los trabajadores y voluntarios de la Asociación CONI, ya que éstos desempeñan actividades en Guatemala y, por consiguiente, es fundamental que estén familiarizados con las condiciones de seguridad del lugar para mantenerse a salvo y reducir al mínimo los eventuales riesgos, de manera que ello aumente su capacidad para brindar asistencia humanitaria en todo momento.

2. OBJETIVO

Esta política proporciona las directrices para facilitar la consecución eficaz de los objetivos de los proyectos de [CONI en Guatemala](#) y, al mismo tiempo, proteger a los empleados y empleadas, así como sus activos.

3. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente política de seguridad es de aplicación para todas y sus empleados y empleadas. En determinadas circunstancias, y dependiendo de la naturaleza de la relación laboral, esta política también será de aplicación para el personal asociado. La política de seguridad se aplicará de manera rutinaria como parte de las actividades de gestión operativa o de programa.

Asociación CONI es consciente de que el contexto operativo de Guatemala influirá en la puesta en práctica de la política de seguridad.

Los principios contenidos en esta política deben reflejarse en los **planes y procedimientos** locales para la gestión de la seguridad y/o las crisis.

4. ENFOQUES PARA LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD

Es necesario gestionar la seguridad de forma activa y no simplemente planear cómo actuar en caso de que esta se vea comprometida. La gestión de la seguridad resultará más eficaz si se integra dentro de la gestión de los proyectos.

El personal responsable de las intervenciones garantizará que se dé la máxima prioridad a la seguridad de personas y programas mediante el establecimiento de objetivos, de la planificación y programación del trabajo, del uso del ciclo de gestión del desempeño y de otras herramientas de gestión relevantes.

Así mismo, una buena comprensión del [contexto de Guatemala](#) y los resultados de los [análisis de riesgos](#) determinarán el enfoque a utilizar en la gestión de la seguridad. Generalmente, los posibles [enfoques](#) no son excluyentes. La clave reside en adoptar la combinación adecuada para cada contexto específico.

Los enfoques basados en la "**aceptación**" reducen o eliminan las amenazas consiguiendo que la presencia de CONI y sus actividades sean ampliamente aceptadas por la comunidad (consentimiento político y social). Es necesario transmitir esta identidad claramente a todas las partes implicadas.

El éxito de este enfoque de "aceptación" depende de muchos factores como, por ejemplo, del comportamiento del personal, la diversidad de sus miembros, el tipo, el diseño y la implementación de los programas, la participación de la comunidad, la elección de las organizaciones socias y la creación y el mantenimiento proactivo de las relaciones.

Los enfoques basados en la "**protección**" es reducir la vulnerabilidad a través de procedimientos operativos y recursos de protección. Estos recursos de protección pueden ser equipos de comunicación, vehículos fiables o establecer un perímetro de protección en torno a las instalaciones.

Los enfoques basados en la "**disuasión**" tienen como objetivo contener o eliminar la amenaza mediante la aplicación de medidas disuasorias (p. ej., suspensión o retirada de las actividades) Este enfoque se considera como de último recurso y se aplica conforme a procedimientos y autorizaciones específico.

Los procedimientos operativos que saldrán de esta política y que estará basado en el contexto de Guatemala se incluyen **planes de gestión de la seguridad, procedimientos operativos.**

5. PRINCIPIOS

En el contexto de la Política de Seguridad los principios que guiarán las acciones y decisiones relacionadas con la gestión del riesgo en todas las intervenciones de CONI serán las siguientes:

A. Seguridad del personal

La seguridad del personal (tanto empleados y empleadas como personal asociado) siempre será una prioridad superior a la protección de los bienes materiales, la preservación de programas, la expresión de objetivos de incidencia o la protección de la reputación institucional.

CONI informará al personal acerca de los riesgos asociados a su trabajo, la preparación de trabajadores/as para gestionar y tratar riesgos, y garantizar la asistencia en caso de que se produzca un incidente (p. ej. asesoramiento y ayuda a las víctimas, sus familias y/ compañeros y compañeras de trabajo).

B. Consentimiento informado y derecho a retirarse

El personal será informado, a través de su responsable inmediato correspondiente, de los riesgos previsibles ligados a su rol y lugar de trabajo. Mediante la aceptación de las funciones asignadas tras haber recibido la información pertinente, el empleado o la empleada dará, generalmente, su consentimiento informado y aceptará tales riesgos y las distintas opciones y procesos para el tratamiento de riesgos.

El empleado o empleada puede negarse a asumir las funciones asignadas si su tolerancia individual al riesgo es inferior a la de la organización empleadora. De igual modo, los miembros del personal podrán tomar la decisión de retirarse de una ubicación por este mismo motivo. En el caso de que un miembro del personal se retire de sus funciones por motivos de seguridad, éste deberá informar a su responsable de forma inmediata y registrar tan pronto como sea posible los motivos de su retirada. En tales casos, la organización empleadora podrá llevar a cabo una revisión del proceso seguido.

C. Obligaciones individuales y riesgos generados de forma individual

El personal de CONI en Guatemala está obligado a trabajar con su organización empleadora para gestionar los riesgos y es responsable de tomar medidas razonables y adecuadas para garantizar su propia seguridad y protección. El comportamiento individual es clave para la propia seguridad y protección del empleado o empleada, así como de la organización, los compañeros y los objetivos del programa.

Es muy importante que todo empleado y empleada acepte su responsabilidad y comprenda que el no cumplimiento de los planes de seguridad y de otras directrices de conducta puede poner a otras personas en situación de riesgo. Las acciones negligentes que generen riesgos pueden dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias o el despido.

D. Género y seguridad

Los hombres y las mujeres pueden verse afectados de manera muy diferente por las distintas amenazas. Del mismo modo, los hombres y las mujeres pueden percibir y comprender el riesgo de manera diferente como consecuencia de distintas influencias ligadas al género y de distintas vulnerabilidades individuales ante ciertas amenazas.

La Política de Seguridad de CONI reconoce el género como un factor potencial de vulnerabilidad a la hora de evaluar los riesgos. Del mismo modo, el género también puede influir en la elección de opciones específicas para el tratamiento de riesgos y utilizarse para reducir el riesgo de sufrir daños (p. ej. decidir si se despliega o no personal únicamente masculino o únicamente femenino en un determinado contexto para así lograr un objetivo de programa específico).

Las evaluaciones de riesgos, los planes para la gestión de la seguridad que desarrollará CONI Guatemala recogerán de forma explícita cómo se deberá tener en cuenta la cuestión de género en el contexto local.

E. Privacidad de la información

CONI debe actuar de manera responsable a fin de garantizar que la información de carácter personal o de cualquier otra índole es utilizada, almacenada o procesada de forma adecuada y, así, tendrá en cuenta los requerimientos legales pertinentes. También se deberá tener en cuenta la protección de datos y de la privacidad para el uso de los planes de gestión de la seguridad en Guatemala en redes y/o mediante copias impresas.

6. RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL

Los empleados y empleadas de CONI son responsables de:

- Respetar y cumplir todos los planes, procedimientos, políticas, ordenes, instrucciones y normas de seguridad.
- Garantizar su propia seguridad y protección, así como la del personal que gestionen.
- Contribuir de forma activa al desarrollo y mantenimiento de las políticas y procedimientos para la gestión de la seguridad.
- Informar acerca de los incidentes en la seguridad a lo largo de toda la cadena de gestión.

Responsables inmediatos

El personal responsable más inmediato tiene el deber de:

- Garantizar que los miembros del personal y del personal asociado tengan acceso a las políticas, los planes y los procedimientos relativos a la gestión de la seguridad.
- Supervisar que el personal actúa de acuerdo con las políticas, los planes y los procedimientos relativos a la gestión de la seguridad.
- Informar acerca de los incidentes en la seguridad a lo largo de toda la cadena de gestión.
- Identificar las necesidades de formación, aprendizaje y desarrollo del personal y garantizar el acceso a iniciativas de capacitación (a través de, por ejemplo, una planificación y unos recursos adecuados).
- Informar a los órganos de gobierno sobre la gestión de la seguridad a nivel organizativo con regularidad.

Responsable directo

La persona asignada en la [Dirección de CONI Guatemala](#) es responsable de garantizar que exista un sistema adecuado para la gestión de la seguridad para la oficina y proyectos. Esta obligación incluye las responsabilidades listadas anteriormente para personas individuales, responsables inmediatos y personal directivo. Además, es responsable de:

- Liderar y gestionar la revisión y actualización del plan de gestión de seguridad.
- Contribuir a la creación y desarrollo de redes de información locales sobre seguridad.

El personal directivo [CONI España](#) es responsable de:

- Garantizar la completa aplicación de la Política de Seguridad.
- Garantizar que se identifican y se comunican de manera eficaz las necesidades de gestión de la seguridad en las propuestas e informes de los programas.
- Garantizar la disponibilidad de recursos adecuados para responder a las necesidades para la gestión de la seguridad.
- Garantizar que se desarrolla, implementa y testea periódicamente un proceso de gestión de crisis.
- Informar anualmente a los órganos de gobierno (p. ej. patronatos o consejos), donantes, etc. de los resultados de la gestión de la seguridad.

7. PROTOCOLO DE SEGURIDAD Y EVACUACIÓN DEL PERSONAL EN GUATEMALA

7.1. Introducción

En el marco de la prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo y considerando lo establecido en el Acuerdo Gubernativo 229-2012 y sus reformas Acuerdo Gubernativo 33-2016 de Guatemala, Asociación CONI en el país de Guatemala establece el presente protocolo de carácter interno, de seguridad y evacuación del personal, que describe las acciones de gestión preventiva, dirigidas a prevenir los desastres y evitar el contagio de Covid-19, estableciendo medidas específicas que permitan brindar protección y tranquilidad a todos los colaboradores.

Objetivo: Este protocolo tiene por objeto establecer las medidas preventivas en seguridad y evacuación en el centro de trabajo, para prevenir los riesgos en todas las actividades que desarrollan los colaboradores de Asociación CONI.

Alcance: Este protocolo aplica a todas las actividades y operaciones efectuadas en el centro de trabajo de Asociación CONI en Guatemala, además aplica a los visitantes que acudan a las instalaciones de Asociación CONI.

7.2. Organización y Responsabilidades en la Implementación del Protocolo

Directora General de Asociación CONI en Guatemala:

- Es responsable de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus colaboradores, manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el centro de trabajo.
- Aprobación del presente protocolo.
- Dar a conocer el protocolo a los colaboradores.
- Tener en cuenta la retroalimentación de los colaboradores.

Administradora de Asociación CONI en Guatemala:

Se asigna a la administradora de Asociación CONI, como encargada de las actividades y acciones para el cumplimiento del presente protocolo, quien tiene las siguientes responsabilidades:

- Mantener el protocolo actualizado.
- Asegurar la existencia básica de los elementos de higiene y protección personal, en el centro de trabajo.
- Verificar y controlar periódicamente la implementación de las medidas, y mantener registro que evidencien su cumplimiento.

- Determinar el grado en que se está cumpliendo con las medidas de control indicadas en el protocolo.
- Dar a conocer a los visitantes todas las medidas incluidas en el protocolo.
- Proporcionar una herramienta para que los colaboradores den su opinión sobre las acciones a tomar en caso de riesgos de seguridad y salud.
- Responsable de entregar una copia a los colaboradores, cuando éste sea aprobado, por medio de email.

7.3. Medidas preventivas para la gestión de los riesgos de seguridad y evacuación

Actividades generales

- Reunión de personal para dar a conocer el protocolo de seguridad y evacuación del personal.
- Coordinación con CONRED y Cruz Roja, para la capacitación del personal por medio de cursos de primeros auxilios, riesgos laborales y protocolos de COVID-19. Una formación al año.
- Señalización de las áreas de trabajo, áreas de peligro, rutas de evacuación y condiciones de las vías de escape, las que se mantendrán en buen estado y libre de obstrucciones.
- Mantener identificado en bodega todos los productos de limpieza, pesticida, sanitización para evitar riesgos laborales.

Condiciones generales

- En relación al uso del equipo tecnológico los colaboradores podrán tener lapsos 10 minutos de descanso cada dos horas, para reducir el riesgo de problemas visuales.
- El archivo físico debe estar siempre colocado al alcance del trabajador de modo que se reduzca al mínimo los movimientos incómodos de la cabeza y los ojos.
- Dotar al personal de mobiliario, equipo de cómputo y suministros de oficina en buenas condiciones, que servirán para el desarrollo de sus actividades.
- Establecer un área específica con todas las condiciones necesarias para el consumo de alimentos, alejado del espacio de trabajo.
- Mantener un botiquín de primeros auxilios, que este a disposición de los colaboradores.

Condiciones de evacuación

- Establecer la ruta de evacuación y punto de reunión, plenamente señalizada, ante la emergencia de algún sismo o terremoto.
- Revisión anual de la señalización y condiciones de las vías de escape, las que se mantendrán en buen estado y libre de obstrucciones.

Condiciones de seguridad

- La Asociación deberá velar por tener en buenas condiciones las instalaciones de áreas de trabajo, por medio del monitoreo mensual, cuidando de mantener protegidos a los colaboradores, debiendo garantizar las condiciones mínimas como iluminación adecuada, infraestructura resistente, ornato y que todas las puertas de acceso estén sin obstáculos para agilizar la salida inmediata ante cualquier emergencia.
- Proporciona a cada colaborador una silla con antebrazo de posición horizontal, respaldo y que este en excelentes condiciones para que le proporcione al colaborador estabilidad.
- El equipo técnico está obligado a guardar todas las medidas preventivas, en el uso de vehículos, que incluye uso de cinturón de seguridad, mantenimiento preventivo de vehículo, utilización de casco de protección.

Condiciones ambientales en el centro de trabajo.

- No se permite el ingreso al centro de trabajo a las personas que se presenten en estado de ebriedad o que hayan consumido algún tipo de droga.
- No se permite fumar en el área de trabajo.
- Se debe utilizar de manera adecuada los botes colocados para la basura.
- Utilizar en la medida de lo posible en las distintas áreas de trabajo, iluminación natural.
- Para el uso de la iluminación artificial utilizar reflectores opacos, utilizando siempre el nivel mínimo de luces.
- En cuanto a la ventilación debe ser de preferencia de forma natural, garantizando siempre la renovación del aire y que mantenga la temperatura en niveles que no resulte molesto o perjudicial para la salud del trabajador.
- La limpieza de las áreas de trabajo debe realizarse fuera de los horarios de trabajo, preferiblemente después de finalizada la jornada laboral.
- Mantener los baños limpios, separados para uso de hombres y para uso de mujeres.

7.4. Medidas preventivas para la gestión del riesgo COVID-19

Reincorporación laboral

- Mientras persista la alerta sanitaria, se implementa la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, para todos los colaboradores que la naturaleza de sus funciones lo permiten.

- Verificar que todos los colaboradores cuenten con el esquema completo de vacunación contra COVID-19, en caso contrario, se concientiza a que se apliquen la dosis.

Condiciones al ingreso al centro de trabajo

- Al momento de ingresar al área de trabajo se toma la temperatura.
- Desinfectarse los zapatos a la hora de ingresar a oficina.
- Desinfectarse las manos con alcohol en gel al momento del ingreso al centro de trabajo
- Utilizar mascarilla durante toda su permanencia en el centro de trabajo
- Guardar el distanciamiento social en las áreas de trabajo
- Al momento de recibir visitas de personas ajenas a Asociación CONI, verificar que use la mascarilla de forma adecuada, aplicar gel y tomar la temperatura.
- Al momento de visitar las Comunidades llevar gel, mascarilla y guardar el distanciamiento social en las reuniones.

Condiciones de prevención

- Al estornudar o toser, mantener la mascarilla y cubrirse la boca y la nariz con el antebrazo o bien con pañuelos desechables y eliminarlos posteriormente en los recipientes o botes de basura correspondiente.
- Estar atento si presenta síntomas como tos seca, fiebre, cansancio, congestión nasal, dolor de cabeza, conjuntivitis, dolor de garganta, diarrea, pérdida del gusto o el olfato que pudieran estar asociados con el COVID-19 informar inmediatamente y realizar teletrabajo desde casa.
- Cuando algún empleado tenga la necesidad de estar en cuarenta la asociación proporcionará el equipo necesario, para la realización de teletrabajo.
- Disponer de mascarillas quirúrgicas para los colaboradores.
- Evitar en la medida de lo posible, utilizar equipo o dispositivos de otros compañeros.
- Mantener las reglas de higiene de forma constante y permanente, dentro y fuera de la oficina.
- Si en algún momento alguno del equipo sale positivo, informar inmediatamente para que todos cumplamos la cuarentena.
- Evitar que personas ajenas al equipo nos acompañen en la oficina por resguardo de ellos.
- Si alguno del equipo a interactuado directamente o por medio de terceras personas con alguien que posteriormente haya sido diagnosticado con COVID-19 o que haya sido enviado a cuarentena, realizar tele trabajo.
- Mantener el distanciamiento social entre empleados, evitar la coordinación de reuniones y eventos presenciales.

- Proporcionar el tiempo necesario para que el colaborador pueda acudir a ponerse las vacunas contra el COVID-19 y cumplir con el esquema completo.
- Todo el personal que requiera del uso de transporte público, deberá tomar las medidas de prevención al ingreso y salida del mismo.
- Condiciones del uso adecuado de la mascarilla y proceso de desinfección.
- Lavarse las manos frecuentemente con agua y jabón, durante al menos 20 segundos.
- Desinfectarse las manos durante 20 a 30 segundos cuando se permanezca en el área de oficinas, con alcohol en gel.
- Cada uno debe limpiar al menos dos veces al día su área de trabajo con alcohol en spray.
- Tener alcohol en spray en las diferentes áreas de las oficinas y toallas de papel, para el secado de manos de forma individual.
- Desinfectar áreas comunes, cada vez que sea utilizado (cocina, baño, otros).
- La mascarilla debemos cambiarla diariamente.

8. INFORMAR DE LOS INCIDENTES DE SEGURIDAD

Se informará de todos los incidentes de seguridad (incluidos los incidentes menores y los conatos de incidente) de forma inmediata a través de los responsables inmediatos correspondientes u otras líneas de notificación establecida en Guatemala.

9. EVACUACION, REUBICACIÓN E HIBERNACIÓN

En el contexto de la Política de Seguridad de CONI "evacuación, reubicación e hibernación" son los procedimientos mediante los cuales se traslada a las personas a un lugar más seguro o se decide que permanezcan en un lugar más adecuado.

Los planes de gestión de la seguridad abordarán de forma explícita las posibles necesidades de evacuación, reubicación e hibernación en el contexto local. La Dirección de CONI es responsable de liderar y gestionar las acciones de evacuación, reubicación e hibernación.

10. GESTIÓN DE CRISIS

El objetivo de la Política de Seguridad de CONI es contribuir a reducir la probabilidad de que se produzca una crisis que afecte al personal o los

proyectos. Los sistemas para la gestión de crisis específicas forman parte del enfoque global para la gestión de la seguridad y están diseñados para hacer frente a posibles incidentes como un rapto o un secuestro.

Según sea necesario se desarrollará e implementará sistemas de gestión para abordar cuestiones que puedan dar lugar a una situación de crisis, específicas al contexto.

10.1. Prioridades en la gestión de crisis

- Seguridad del personal y del personal asociado.
- Minimizar la posible interrupción de las actividades operativas y programáticas.

10.2. Objetivos de la gestión de crisis

- Reanudar las actividades operativas y programáticas tan pronto como sea posible.
- Utilizar medios alternativos para el desarrollo de las actividades operativas y programáticas.
- Finalizar la intervención o programa en un contexto determinado.

10.3. Protocolo de Guía de seguridad

Este Protocolo de Seguridad está basado en la Guía para la Gestión de la Seguridad de las Organizaciones de la Sociedad Civil de EU Aid Volunteers de la Unión Europea.

La Guía de Seguridad deber ser específica para cada situación, y realizada por cada zona y territorio en el que se desarrolle la acción. Para ello, se deberá tener en cuenta los siguientes puntos:

a) **Análisis de contexto**

El análisis de contexto debe contener el diagnóstico de amenazas, la exposición al riesgo y la vulnerabilidad a diferentes situaciones, como base para definir las medidas adecuadas de mitigación vinculadas a la implementación de las acciones y programas, así como también de la consecución de sus objetivos.

Durante el análisis se debe tener en cuenta:

- **Análisis socioeconómico y político** del país, región o zona concreta donde se realice el programa, y que dé respuesta a: Estructura social, acceso a recursos, grupos étnicos y/o religiosos, descripción de patrones y normas culturas, organización política del país o zona, actores clave a nivel político, posibles inestabilidades políticas, violencia asociada a la criminalidad, etc.

- **Análisis de género y poblaciones vulnerables.** Describiendo la situación de la mujer (restricciones de movilidad, obstáculos para la participación en la vida social, participación política de las mujeres, posibles violencias sexuales, análisis de otros grupos vulnerables tales como colectivo LGTBI, trabajadoras sexuales, etc.).
- **Derechos Humanos y ambientales.** Obteniendo documentación de los posibles ataques sufridos (extorsiones, estigmatización, desaparición, etc.). Análisis de las causas estructurales de los ataques. Identificar espacios de coordinación con el fin de articular demandas y unir sus voces. Evaluar cual es la forma de acceder a mecanismos judiciales e identificar las zonas de impacto de los fenómenos y su recurrencia.
- **Salud.** Analizando los tipos de riesgos de salud a los que puede ser sometido el personal (agresión, enfermedades, violencia, accidentes, higiene, ambiental, químico, salud mental, etc.). Se debe identificar los riesgos laborales/ocupacionales asociados a las tareas concretas desarrolladas por el personal e identificar manera de minimizarlos. En caso de epidemia se ha de analizar los riesgos epidemiológicos de las zonas donde la organización trabaja, así como la salud en sus viajes.
- **Desastres naturales.** Identificando que fenómenos naturales han afectado en algún momento a la zona (terrenos inestables, inundaciones, crecidas de ríos, erupciones volcánicas, sismicidad, huracanes, tsunami, maremotos o cualquier otro fenómeno que pueda afectar en el área). Además, se deberá analizar la intensidad relativa de dichos fenómenos, así como las zonas de impacto y probabilidad de ocurrencia en un futuro, incluyendo factores que contribuyen a la dinámica de los fenómenos (sobreexplotación de suelos, probabilidad de incendios, construcciones inadecuadas, etc.). Realizar también, un mapeo de las zonas de riesgo (delimitación cartográfica incluyendo todas las zonas afectadas o potencialmente afectadas). Por último, evaluar la vulnerabilidad según la afectación de vidas humanas, viviendas, bienes, infraestructuras y suelos agrícolas, así como también la capacidad de responder y reponerse y los factores que inciden sobre la vulnerabilidad (sociales, políticos, económicos, organizativos, educativos, ideológico-culturales, físicos y/o ambientales en las zonas de impacto).
- **Seguridad vial.** Identificando el tipo y la frecuencia de incidentes (robos, asaltos, secuestros, accidentes varios, etc.) que han afectado a las vías que utilice el personal para sus desplazamientos habituales. Identificar el vehículo más adecuado para circular por la zona de trabajo, así como realizar un mapeo de las zonas de riesgo. Para viajes aéreos, localizar compañías certificadas por la International Air Transport Association (IATA).

- **Artefactos explosivos sin detonar, minas y restos de guerra.** Identificando si existen zonas señalizadas oficiales o extraoficiales indicando posible presencia de explosivos sin explotar o minas. Localizar señales de enfrentamiento o actividad militar y analizar el comportamiento de la población de la zona e identificar las zonas que no son utilizadas por la población local.

En última instancia localizar entidades y organizaciones que trabajen sobre este tema y puedan aportar información sobre zonas de riesgo, comportamientos a evitar, estrategias comunitarias de evitación y de respuesta en caso de explosión, etc.

b) Evaluación de riesgos

Una vez analizado el contexto, se deberá realizar una evaluación de riesgos.

- Identificación de amenazas y vulnerabilidades: Analizar las principales amenazas y peligros diagnosticados en el diseño y la implementación del proyecto en el país y en las regiones donde se trabaja.

Analizar las amenazas de seguridad que afectan a zonas cercanas y que puedan impactar en la zona de trabajo. Identificar el nivel de vulnerabilidad antes las amenazas, quiénes pueden ser afectados en mayor medida.

- Clasificación de riesgos:
 - **Riesgo muy alto:** Acción inmediata. Si el riesgo se puede mitigar con planes de contingencia se debe asegurar que éstos funcionan.
 - **Riesgo alto:** Acción prioritaria. Elaboración y verificación de planes de contingencia.
 - **Riesgo medio:** Mayor concienciación y procedimientos específicos.
 - **Riesgo bajo:** Mayor conciencia y gestión a través de procedimientos de rutina.
 - **Riesgo muy bajo:** Gestión a través de procedimientos de rutina.

		IMPACTO				
		INSIGNIFICANTE	MENOR	MODERADO	GRAVE	CRÍTICO
PROBABILIDAD	MUY PROBABLE	Hurto sin violencia				Terremoto
	PROBABLE				Accidente de tráfico	
	MODERADAMENTE PROBABLE				Asalto a las oficinas de terreno	
	POCO PROBABLE					Erupción volcánica
	MUY POCO PROBABLE					Secuestro

- Medidas de mitigación de riesgos:

A tener en cuenta que si la probabilidad es alta y solo se realizan medidas reactivas el efecto de estas acciones será limitado.

- **Medidas preventivas** para reducir la probabilidad de que ocurra un incidente.
- **Medidas reactivas** para disminuir el impacto cuando ocurre el incidente.

- Matriz de riesgos:

AMENAZA	LOCALIZACIÓN	ACTORES O AGENTE AMENAZANTES	¿QUIÉN ESTÁ EN RIESGO? VULNERABILIDADES	IMPACTO	INDICADORES
Identifique todas las amenazas y desarrolle la tabla para cada una de ellas.	Especifique dónde está localizada la amenaza lo más exactamente posible.	Quién o qué puede constituir la amenaza.	Qué tipo de personal está en mayor riesgo. Características de dicho personal.	Pérdida de vida, pérdida de activos, riesgo reputacional, etc.	Cómo puede medirse la amenaza.
<i>Inundaciones</i>	<i>Zona norte del país</i>	<i>Cambio climático</i>	<i>Staff Población</i>	<i>Lesiones físicas temporales o permanentes. Muerte.</i>	<i>Decreto de situación de emergencia por parte de las autoridades.</i>

				<i>Daños a la oficina o bienes.</i> <i>Interrupción temporal de las actividades</i>	
<i>Asalto en la carretera</i>	<i>Región oeste de los pantanos</i>	<i>Grupos armados, delincuentes</i>	<i>Staff población</i>	<i>Lesiones físicas temporales o permanentes.</i> <i>Muerte.</i> <i>Secuestro.</i> <i>Violencia sexual</i>	<i>Incidentes reportados.</i>

**Ejemplos para completar la matriz de riesgos, según la situación.*

- Elaboración de estrategias de seguridad:

Una vez analizado el contexto y los riesgos, se debe adoptar una estrategia antes de la puesta en marcha del plan de seguridad y sus acciones.

- 1) **Aceptación:** relación de confianza basada en la aceptación de su presencia, sus procedimientos de trabajo, la finalidad de sus actividades.
- 2) **Protección:** La protección tiene como objetivo reducir el riesgo (no la amenaza) mediante la reducción de la vulnerabilidad de la organización.
- 3) **Disuasión:** Medidas que afectan directamente a quien realiza la amenaza y sirve para contrarrestar las amenazas y las acciones armadas, tales como sanciones jurídicas, políticas o económicas.
- 4) **Coordinación:** Coordinación otras organizaciones y fuentes de apoyo.

c) Procedimientos de Briefing y Debriefing

Los planes de seguridad deben ser fáciles de usar, simples y deben contener información en un formato amigable y al acceso de todos los miembros del equipo profesional.

Esta normativa se debe difundir a través de dos procedimientos:

- a) **Briefing:** Entrega de la Guía de seguridad a todo el equipo profesional, establecer reuniones para compartir información relativa a la seguridad de la zona de trabajo, asegurar la disposición de equipos apropiados de primeros auxilios en emplazamientos clave (oficina, coches, etc.).

- b) **Debriefing:** Diseñar espacios seguros y procedimientos concretos para atender de manera médica y psicológicamente al personal tras haber existido un incidente, y dar información sobre la situación de seguridad después de que ocurra algún incidente de seguridad.

d) Niveles de seguridad y respuestas

El siguiente paso para elaborar la Guía de Seguridad será establecer los niveles de seguridad. Deben ser prácticos y cada nivel requerirá unas acciones y limitaciones.

Todo el equipo de profesionales tiene que ser consciente del nivel o fase actual en la cual están operando.

NIVEL	INDICADORES	RESPUESTA ORGANIZACIONAL	ACCIONES INDIVIDUALES
0	<p>Niveles de delincuencia son normales.</p> <p>Movimiento sin restricciones del personal en todos los momentos.</p> <p>Las actividades de los programas siguen con normalidad.</p>	<p>Comunicación con líderes/autoridades sobre actividades.</p> <p>Brifing/Debrifing en materia de seguridad.</p> <p>SOPs(procedimientos operaciones estándar) para desplazamiento y viajes del personal, comunicaciones, acceso a las instalaciones, etc.</p>	<p>Monitorizar la situación de seguridad y registrar incidentes.</p>
1	<p>Disturbios sociales y/o altos niveles de delincuencia localizados.</p> <p>Restricciones en el movimiento del personal en ciertos lugares.</p> <p>Las actividades de los programas siguen con normalidad.</p>	<p>Notificar a todo el equipo profesional la nueva situación de seguridad.</p> <p>Asegurar que se monitorean todos los desplazamientos del personal a las zonas afectas.</p> <p>Revisar las medidas y procedimientos de seguridad.</p>	<p>Todo el personal debe evitar viajar solo a las zonas conflictivas.</p>
2	<p>Disturbios sociales y/o altos niveles de delincuencia en el país.</p> <p>Asesinato de líderes/políticos prominentes.</p> <p>Las actividades se encuentran suspendidas en algunos momentos.</p>	<p>Notificar a todo el equipo profesional la nueva situación de seguridad.</p> <p>Asegurar que todos los viajes a terreno está autorizados y siguen protocolos de comunicación.</p> <p>Revisar y actualizar los planes de evacuación/reubicación.</p> <p>Preparar provisiones</p>	<p>Asegurar que las residencias/oficinas tienen provisiones adecuadas (agua, comida, botiquines, etc.) y equipos de comunicaciones funcionales.</p>

3	<p>Muchos disturbios civiles y violencia general. Incidentes y enfrentamientos armados entre grupos específicos o actividades terroristas.</p> <p>Hay restricciones del movimiento del personal.</p> <p>Algunas actividades quedan suspensivas.</p> <p>Amenazas a las ONGs y organizaciones de la sociedad civil.</p> <p>Reubicación del personal.</p>	<p>Reubicar/evacuar personal no esencial (y sus dependientes) y prohibir visitantes.</p> <p>Asegurar que el personal recibe información actualizada sobre la situación de seguridad (a diario)</p> <p>Los viajes deben estar debidamente autorizados por los responsables de seguridad</p>	<p>El personal debe volver a la base y/o área segura establecida y esperar instrucciones.</p> <p>El personal debe tener una bolsa con artículos esenciales preparada para posible evacuación inmediata (límite al número de kilos a transportar).</p>
4	<p>Acciones militares o enfrentamientos armados en la proximidad de las oficinas y/o residencias.</p> <p>Restricciones de todos los movimientos del personal.</p> <p>Todas las actividades suspendidas.</p> <p>Evacuación del personal.</p> <p>Cierre de oficinas.</p>	<p>Suspender todas las actividades del programa y cerrar la oficina.</p> <p>Comenzar el plan de evacuación/reubicación.</p> <p>El personal internacional debe estar preparado para la evacuación inmediata.</p> <p>El personal nacional reubicado a sus lugares de origen y/o un lugar seguro.</p>	<p>Ningún movimiento excepto para la evacuación y/o reubicación.</p>

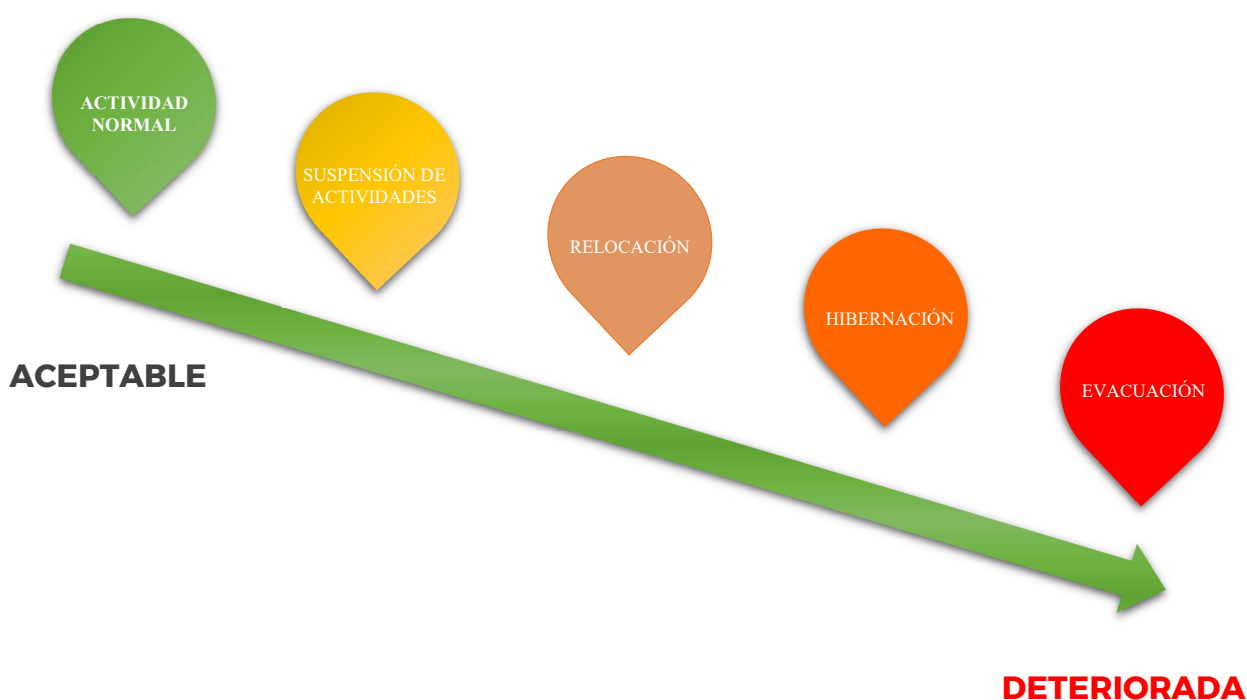
En primer lugar, la organización debe establecer sus niveles de seguridad aceptables o deterioradas, y en que momento utilizará cada tipología de respuesta definida entre la respuesta organizacional y las acciones individuales antes descritas.

e) Suspensión de actividades, relocalización, hibernación y evacuación:

- **Suspensión de actividades:** La organización puede decidir suspender las actividades de manera temporal debido a amenazas emergente y para comprobar cómo evoluciona la situación de seguridad después de un incidente. De esta manera, se deben establecer criterios para definir

cuando realizar dicha suspensión de actividades (riesgo inminente de inundación, riesgo en la seguridad física y psicológica del equipo profesional, etc.).

- **Relocación:** Si se detecta algún tipo de riesgo que conlleve el cambio de oficinas y localización de actividades, hacia una zona más segura. Se deben establecer mecanismos de transporte y puntos de recogida, así como identificar las ubicaciones seguras y asegurar los sistemas de comunicación adecuados.
- **Hibernación:** Si la situación existente impide utilizar la reubicación o evacuación del equipo profesional, se debe asegurar la hibernación del equipo. Para ello se tendrá que identificar cuáles son las residencias y lugares de refugio que puedan ser óptimos para cada situación (por ejemplo, en caso de riesgo de terremoto, se utilizarán aquellos inmuebles que dispongan de una estructura más resistente a los movimientos sísmicos.).
- **Evacuación:** Si el nivel de seguridad se encuentra totalmente deteriorado se decidirá realizar la evacuación del equipo profesional y el cierre de la sede territorial. Para ello se deberá planificar como realizar el transporte y se ha de tener presente los requisitos para ingresar en otro país (visados, pasaportes, etc.) y como puede cruzar la frontera (terrestre, marítima o aérea).



- ***Evacuación médica:** En caso de necesidad de evacuación médica de alguno de los miembros del equipo profesional, se realizará un análisis de la cobertura de seguro, asistencia médica y capacidad de respuesta. Así como también, se asegurará la disponibilidad de información médica del personal.

f) Prevención, mitigación y respuesta: Desarrollo de SOPs (Procedimientos operacionales estándar)

En el momento de desarrollar los protocolos específicos para temáticas o problemáticas concretas se deben tener en consideración varios apartados claves:

- Cuáles pueden ser las principales dificultades.
- Qué factores pueden ayudar a detonarlas, agravarlas o atenuarlas y su alcance.
- Factores no directamente relacionados con las situaciones que usted trata de abordar con estos protocolos que pueden afectar su respuesta.
- Acciones preventivas y de mitigación y respuesta para las situaciones identificadas y que deberán ser de inmediato cumplimiento, sea a nivel de la organización o personal.

g) Cuestiones a tener en cuenta para la creación de cada uno de los SOPs:

- **Sensibilización cultural:** SOP creado especialmente para el personal internacional de la organización. Deberá contener códigos y prácticas culturales, así como peculiaridades existentes (códigos respecto a la vestimenta, papel de la religión en el país, códigos culturales al género, prejuicios locales, estructuras tradicionales, etc.)
- **Salud:** Identificar y definir las acciones a llevar a cabo para prevenir, mitigar y/o responder ante una emergencia derivada de un riesgo de salud (antes definidos). Algunas de estas acciones pasan por establecer una lista de hospitales o centros de salud de preferencia según la problemática, definir protocolos de actuación en caso de accidentes o cualquier tipo de enfermedad de algún miembro del equipo profesional, y como realizar su proceso de atención y posible evacuación. Otras acciones realizadas de manera preventiva, pasan por la de compartir información e instrucciones, así como realizar controles sobre informes médicos necesarios, chequeos, seguros de salud, certificados, etc.

- **Seguridad en las instalaciones:** Toda organización necesita una infraestructura para ubicar residencias, almacenes, etc. Una gestión eficaz de la seguridad de dichas infraestructuras le permitirá trabajar en un ambiente seguro y protegido y operar de manera efectiva. Algunas acciones preventivas y de mitigación de respuesta pasan por asegurar el perímetro externo e interno, controles de acceso a las instalaciones con procedimientos establecidos, instalación de alarmas u otras medidas disuasorias, precaución ante incendios, etc.
- **Desplazamientos, viajes, accidentes de tráfico:** Identificar y definir las acciones a cabo para prevenir, mitigar y responder a través de Planes de Viaje (establecimiento de rutas para los desplazamientos, evitar viajar solo, definir procedimientos de comunicación para monitorizar a ubicación de los vehículos, asegurar tener la documentación en regla y disponer de material de repuesto. Asegurar planes de contingencia ante cualquier problema como accidente en carretera, asalto, etc. Definiendo qué hacer, dónde acudir y a quién contactar.
- **Asaltos/Robos:** Identificar y definir acciones a desarrollar para prevenir, mitigar y responder. Sobretudo a nivel preventivo, como establecer protocolos de autoprotección, limitar la cantidad de efectivo, artículos de valor y evitar rutinas habituales en bancos y cajeros.
- **Supervivencia en un entorno hostil:** Existen situaciones de seguridad que cuyas dinámicas de violencia e inseguridad son tan peligrosas como cualquier conflicto armado. Es por esto que se deben utilizar medidas de protección y autoprotección, utilizar adecuadamente las redes sociales de la entidad, así como identificar áreas a evitar en caso de revueltas sociales y áreas de protección. Además de formar al personal sobre cómo responder ante extorsiones y/o amenazas.
- **Defensores de Derechos Humanos y Ambientales:** El trabajo con defensores de derechos humanos requieren coordinación y articulación entre movimientos y organizaciones especializadas para así conseguir aunar fuerzas frente a actores hostiles externos.
- **Gestión del Estrés:** Basado en el Plan de Acción de la Organización Mundial de la Salud, el principio de protección de la salud mental es un eje de trabajo indispensable para el bienestar del equipo profesional. Es por esto que se deben impulsar medidas y acciones preventivas como formaciones en PAP (Primeros Auxilios Psicológicos), así como identificar momentos de posible aumento de estrés y una colaboración estrecha con el área de recursos humanos.

Anexo I: Plantilla para la elaboración de un Plan de Gestión de la Seguridad

Portada. Título, fecha, autor y fecha de revisión.

Introducción. Objeto y alcance del documento, y su relación con otros documentos. Primeros principios, tales como el derecho a retirada, obligación de contribuir a la seguridad, etc.

Análisis del contexto. Resumen.

Análisis interno. Perspectiva general del proyecto incluidas las actividades con organizaciones socias.

Análisis externo. Análisis general (cuestiones relativas a la historia, la religión y la cultura, la cuestión de género, infraestructura, demografía, etc.), análisis del conflicto, análisis de la criminalidad e incidentes, identificación de actores.

Evaluación de riesgo. Identificación y análisis de amenazas y vulnerabilidades. Umbral de riesgo aceptable.

Enfoque de seguridad. Equilibrio entre medidas de aceptación, protección y disuasión, y explicación de la metodología de implementación.

Funciones y responsabilidades.

Procedimientos estándar de operación. Uso de vehículos y viaje, comunicaciones, comportamiento personal, sobrevivir a conflictos, protección del sitio, etc.

Planes de contingencia. Ante diferentes eventos como la toma de rehenes, acoso sexual, disparos por armas de fuego, robo o sustracción de vehículo, etc.

Plan de evacuación.

Informes y análisis de incidentes. Definición de incidente de seguridad, estructura de los informes, explicación de cómo se aprenderán las lecciones.

Anexos. Teléfonos de contacto, mapas, procedimientos para la evacuación médica, etc.