



# **PROTOCOLO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS PARA EL PERSONAL EXPATRIADO**

SOLIDARIDAD INTERNACIONAL DEL PAÍS  
VALENCIANO

## 1. INTRODUCCIÓN:

Este protocolo es complementario al Plan Estratégico de SIPV, que abarca todos los ámbitos de intervención de la ONGD. La finalidad de este documento es establecer las directrices que rijan la gestión de la seguridad de manera que se reduzca la exposición de los bienes de la organización y de las personas vinculadas a nuestra intervención, a un nivel de riesgo aceptable que permita seguir trabajando en entornos difíciles, facilitando la consecución de nuestros objetivos.

Promover los derechos y aliviar el sufrimiento de las personas más vulnerables supone trabajar en contextos con altas tasas de inseguridad. Este protocolo es de obligado cumplimiento para toda persona colaboradora con SIPV que se encuentre en terreno (trabajador/a, expatriado/a, voluntario/a, etc.).

## 2. OBJETIVO:

El objetivo de este protocolo es establecer los procedimientos y los comportamientos del personal al servicio de la ONGD, ya sea contratado/a, colaborador/a, prestador/a o proveedor/a de servicios, de forma que cumpla con los máximos estándares de seguridad, entendida ésta como *"aquellas medidas de protección contra la violencia, el robo, los efectos de desastres de origen humano o natural y de otros eventos que puedan poner en riesgo la integridad física de las personas y los bienes vinculados con la intervención"*.

## 3. PRINCIPIOS DE SEGURIDAD:

La presente normativa se fundamenta en una serie de principios básicos, siendo éstos:

- 1) Compromiso organizacional
- 2) Corresponsabilidad
- 3) Colaboración
- 4) Derecho a renunciar
- 5) Inclusividad
- 6) Transparencia
- 7) Sensibilización.

## **4. CÓDIGO DE CONDUCTA DE SEGURIDAD DEL PERSONAL CONTRATADO, VOLUNTARIO O RESPONSABLE EN PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO:**

El personal contratado por SIPV que presta sus servicios o que está empleado por la contraparte local, deberá respetar los procedimientos establecidos en la presente normativa:

### *4.1. VELAR POR SU PROPIA SEGURIDAD, LO QUE IMPLICA:*

- Ser conscientes de lo que sucede alrededor y mantenerse alerta.
- Desconfiar de cualquier cosa que no sea lo habitual.
- Informarse y estar al corriente de los riesgos para su seguridad y de las tácticas criminales más comunes en el país.
- Tener cuidado de los empujones cuando se esté entre la multitud o evitar ser distraído por alguien.
- No acercarse al vehículo si el conductor pregunta una dirección. Hay que tener cuidado con los desconocidos que se nos acercan en la calle.
- No informar a personas fuera de la organización de números de teléfonos, direcciones o movimientos de otras personas vinculadas con la entidad.

### *4.2. TENER UN COMPORTAMIENTO RESPONSABLE Y POSITIVO COMO REPRESENTANTE DE SIPV, LO QUE IMPLICA:*

- Está totalmente prohibido beber y conducir, así como mantener relaciones sexuales con menores de edad, trabajadoras sexuales o personas vinculadas a un grupo armado.
- En términos generales, no se aceptan relaciones privadas que interfieran con el trabajo de SIPV o generen rumores negativos, que sean contrarios a las costumbres locales o que conlleven un riesgo potencial para la seguridad de las personas vinculadas a la intervención.
- Ser consciente de que beber y caminar solo/a, especialmente por la noche y bajo la influencia del alcohol, se considera como un comportamiento de riesgo.
- No dejar las bebidas fuera de nuestra vista, puesto que los delincuentes que se proponen cometer un acto delictivo a veces utilizan drogas añadidas al alcohol. No aceptar una consumición de alguien en quien no se confía totalmente.

#### *4.3. RESPETAR LA NORMATIVA Y COSTUMBRES LOCALES. POR TANTO, SE RECOMIENDA:*

- Mostrarse amable, respetuoso/a y discreto/a al reunirse con la gente. Aprender modales de agradecimiento y conversación aceptables culturalmente.
- Aprender tanto como se pueda del idioma local. Unas pocas palabras de agradecimiento pueden suponer una gran diferencia.
- Vestir y comportarse en público de forma discreta teniendo en cuenta la cultura local y los papeles de género. Esto no implica necesariamente adoptar los modelos locales de vestido y comportamiento, sino actuar de forma que la cultura local lo considere aceptable.

#### *4.4. LLEVAR SIEMPRE ROPA IDENTIFICATIVA INSTITUCIONAL DURANTE LAS VISITAS A LAS COMUNIDADES Y LOS DESPLAZAMIENTOS POR TIERRA.*

#### *4.5. REPORTAR EN LA MENOR BREVEDAD POSIBLE SOBRE INCIDENTES Y/O CUALQUIER INFORMACIÓN QUE SE CONSIDERE RELEVANTE PARA LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD, ASÍ COMO SOBRE CUALQUIER FALTA RELACIONADA CON LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD O SITUACIONES QUE PUEDA PERJUDICAR EL GRADO DE PROTECCIÓN.*

#### *4.6. EL PERSONAL EXPATRIADO DE SIPV DEBERÁ NOTIFICAR SU LLEGADA Y, EN UN PLAZO MÁXIMO DE DOS MESES, INSCRIBIRSE EN EL CONSULADO DEL REINO DE ESPAÑA MÁS CERCANO A SU LUGAR DE DESTINO:*

El personal expatriado deberá comunicar su llegada y presentarse ante la Oficina Técnica de Cooperación (OTC), con objeto de informar de la labor y tareas asignadas, así como de establecer la forma y mecanismos de contacto que quepa mantener durante su estancia. Asimismo, está en obligación de comunicar su salida de regreso a España una vez que finalice la intervención.

## **5. NORMAS DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES PARTICULARES:**

### *5.1. VISIBILIDAD EXTERNA:*

- Valorar cuidadosamente las repercusiones que puedan tener las declaraciones públicas, así como la participación en campañas o en actividades de denuncia, a nivel de seguridad, consultándolo previamente con todos los actores implicados. En cualquier caso, toda declaración a medios de comunicación debe ser previamente autorizada por los/as responsables y portavoces.

## **Respecto a la toma de imágenes:**

- Tomar fotos o grabar vídeos puede ser considerado un comportamiento no respetuoso, especialmente con personas que no están acostumbradas y pueda suponer una exposición a riesgos. Antes de tomar una foto o vídeo, solicitar autorización al personal responsable.

## **Queda expresamente prohibido fotografiar o grabar:**

- ✓ Personal y equipos de policía y/o militar.
- ✓ Grupos armados o sus miembros
- ✓ Infraestructuras sensibles, incluyendo aeropuertos, instalaciones militares, etc.

### *5.2. DESPLAZAMIENTOS INTERNOS EN EL PAÍS:*

Aquellos agentes de SIPV que se desplacen desde terreno a otras zonas para el desarrollo de actividades en el marco de los proyectos de Cooperación, deberán:

- Respetar los medios de transporte y rutas detalladas en cada territorio, así como a las personas autorizadas para la conducción de los vehículos propiedad de la organización, respetar las normas de tráfico, velar por el adecuado mantenimiento de los vehículos, e informarse y planificar con antelación los itinerarios (estado de las carreteras, distancias, gasolineras, etc.). Se podrá hacer uso de medios de transporte alternativos previa autorización expresa.
- Los vehículos de SIPV y sus socios/as, deberán ir identificados/as con el logo de la organización, excepto en aquellos casos en los que se especifique lo contrario por razones de seguridad del país.
- Al llegar al terreno, a un hotel u otra instalación, familiarizarse con los planes de emergencia para incendio, sismo, etc. Si no existe Plan de Emergencia, conocer o identificar la potencial ruta de evacuación y acordar un punto de encuentro con el resto del equipo.
- Respetar los horarios de desplazamiento planificados.

### *5.3. DESPLAZAMIENTOS A PIE:*

- Antes de desplazarse, se tiene que tener conocimiento acerca del lugar donde se quiera ir –el recorrido, su ubicación, medios de transportes, etc.–. Si se tienen dudas, se deberá consultar con el/la responsable de seguridad en el país.
- Mostrarse seguro/a al caminar, ayuda a parecer menos vulnerable.
- Evitar en la medida de lo posible llevar mochila.
- Modificar habitualmente el camino al ir y venir del trabajo.

- Evitar pasear por la noche, especialmente a solas, cerca de matorrales, portales oscuros y otros lugares escondidos. Limitarse a circular por caminos frecuentados por más gente.
- En caso de desplazamientos en grupo, no alejarse sin informar al responsable, incluso en las comunidades y durante las actividades de trabajo.
- Si crees estar siendo seguido/a, cruzar la calle. Si persiste, ir directamente a un lugar donde haya mucha gente y contar lo que está sucediendo.

#### 5.4. DESPLAZAMIENTOS EN VEHÍCULOS:

- Mantener las puertas del vehículo cerradas.
- En caso de pasar por un control o retén:
  - Si es de noche, encender la luz en el vehículo.
  - No hacer movimientos bruscos.
  - Mantener las manos a la vista.
  - Dejar hablar al conductor, únicamente contestar a las preguntas que hagan los oficiales.
- En caso de oír disparos:
  - No intentar averiguar lo que está pasando.
  - No conducir rápido ni en 'zigzag', ya que se podría perder el control del vehículo.
  - Los/as pasajeros/as del vehículo tienen que agacharse lo máximo posible.
- En caso de asalto:
  - Mantener la calma
  - Cooperar con los agresores
  - Entregar lo que se pida sin movimientos bruscos
- En caso de accidente de tráfico:
  - Parar rápidamente en un lugar seguro fuera de la carretera.
  - Prevenir daños posteriores.
  - Mantener la calma y ser respetuoso/a con las personas.
  - Señalizar el lugar del accidente a los vehículos que proceden en ambas direcciones con los elementos necesarios.
  - Ayudar a sacar a los ocupantes de los vehículos.
  - Brindar primeros auxilios a las personas afectadas.
  - Asegurar que los transeúntes no permanezcan en la carretera.

- Ayudar a dirigir la circulación para que no se forme tráfico y obstaculice la llegada de los servicios de emergencia.
- Colaborar plenamente con la policía.

#### *5.5. EN CASO DE EVACUACIÓN:*

En caso de recibir un aviso de evacuación, es importante seguir las instrucciones y recordar llevar:

- Pasaporte, visas y otros documentos como licencia de conducir, tarjeta sanitaria, etc.
- Dinero en efectivo.
- Lista de contactos detallada.
- Medicamentos que se necesiten.
- Una luz y una radio portátil para escuchar las noticias.
- Una maleta con efectos personales con peso máximo de 15 Kg.

#### *5.6. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE OFICINAS EN TERRENO:*

- Seguridad de la zona y del acceso para el personal.
- Posibilidades de evacuación en caso de situación de emergencia.
- Nivel de vulnerabilidad y exposición a riesgos sísmicos, de inundación, etc.
- Cercanía con edificios sensibles o instalaciones peligrosas.
- Cercanía a la comisaría de policía u otras instancias de seguridad.
- Contar con buenas condiciones de protección, tales como: muros externos, ventanas, puertas resistentes con rejas, buenas cerraduras, difícil acceso al tejado, suficiente iluminación externa, etc.

Así mismo, cada oficina de SIPV y de sus socios en terreno, debería contar con un Plan de Contingencia en caso de incendios o sismos, acorde a la normativa local.

## 6. CASOS DE ACOSO SEXUAL.

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de acoso sexual o sexista, así como cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, deberá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente.

**Primero.** Las personas afectadas por acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual o de identidad/expresión de género, desean que éste cese. Se



recomienda, siempre que se trate de un caso de acoso calificado como leve, tratar de dar solución a los problemas sin formalidades excesivas, es decir, sin necesidad de acudir siquiera a la denuncia escrita.

**1º.** Como primera medida bastaría con un procedimiento informal, siempre que la persona que ha formulado la queja esté de acuerdo en utilizar este procedimiento. El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

**2º.** La '*Comisión por los Buenos Tratos*' –compuesta por miembros de ambos sexos de la entidad- buscará espacios de reunión por separado con la persona acosada y con la persona acosadora para que ambas expongan su punto de vista libremente.

**3º.** En el caso de la reunión con la parte acosadora, la Comisión le explicará directamente a la que su conducta no es bien recibida, es incómoda e interfiere las relaciones personales dentro de la organización. A esta reunión podrá acudir también la parte acosada si así lo decide y acompañada de una persona de confianza que le transfiera seguridad.

**4º.** El plazo máximo de resolución son 7 días. La asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo, les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

**5º.** Si existe acuerdo entre las partes sobre la resolución de la queja, se dará por concluido el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

**6º.** Se elaborará un informe sobre la queja y actuaciones llevadas a cabo. Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

**Segundo.** Cuando la persona acosada considera inadecuada la tentativa de solución prevista anteriormente, no haya dado un resultado adecuado, o aun habiéndola pactado se hubieran reiterado los comportamientos; y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo o autoridades competentes en terreno, así como en la vía civil, laboral o penal, podrá comenzar el Procedimiento Formal pasando a la denuncia escrita ante la Comisión.