



**OXFAM**

# **Política de Seguridad de Oxfam**

APROBADA POR LOS MED – 11/03/2014

## Índice

Introducción .....	3
Objetivo.....	3
Complementariedad con otros códigos y marcos regulatorios .....	3
Aplicación y aplicabilidad de la política .....	4
Enfoques para la gestión de la seguridad .....	5
Actitud y tolerancia al riesgo .....	5
Principios .....	7
Deber de diligencia y seguridad del personal.....	7
Propiedad del riesgo y delegación .....	7
Consentimiento informado y derecho a retirarse .....	7
Obligaciones individuales y riesgos generados de forma individual .....	8
Género y seguridad .....	8
No discriminación e igualdad en el tratamiento del riesgo.....	8
Privacidad de la información .....	9
Responsabilidades.....	10
Miembros del personal.....	10
Responsables inmediatos - Genérico.....	10
Responsables directos - Directores y directoras de país y asociados .....	10
Otro personal directivo y ejecutivo .....	10
Grupo de Trabajo sobre Seguridad (SWG) .....	11
Órganos de gobierno (p. ej. patronatos, consejos, etc.) .....	11
Niveles de seguridad.....	11
Planes de gestión de la seguridad .....	12
Informar de incidentes de seguridad .....	12
Evacuación, reubicación e hibernación .....	12
Organizaciones socias que participan en la implementación.....	12
Uso de armas para la protección.....	13
Colaboración con actores armados.....	13
Gestión de crisis .....	13
Política de "no rescate" u otras concesiones.....	14
Formación, aprendizaje y desarrollo .....	14
Anexo A: Código de Conducta de Oxfam.....	15
Anexo B: Protocolo de seguridad de Oxfam.....	18
Anexo C: Niveles de seguridad .....	22
Anexo D: Plantilla para la elaboración de un Plan de Gestión de la Seguridad .....	24
Anexo E: Plantilla para la elaboración de un Plan de Gestión de Crisis .....	25

---

## Introducción

Oxfam es una confederación internacional formada por 17 organizaciones que trabajan conjuntamente en más de 90 países como parte de un movimiento global por el cambio, con el objetivo de construir un futuro libre de la injusticia de la pobreza<sup>1</sup>. Para lograr este objetivo, desde Oxfam utilizamos un enfoque que combina programas de desarrollo sostenible basados en derechos, educación pública, comercio justo, campañas, incidencia política y acción humanitaria en desastres y conflictos<sup>2</sup>.

La confederación Oxfam está formada por organizaciones no gubernamentales que dan empleo a miles de personas en todo el mundo. Muchas de estas personas viven y trabajan en entornos peligrosos e inseguros. Como organizaciones empleadoras responsables, los miembros afiliados de Oxfam reconocen su obligación de proporcionar a sus empleados y empleadas un entorno de trabajo saludable, seguro, justo y razonablemente funcional. En determinadas circunstancias, y dependiendo de la naturaleza de la relación laboral, Oxfam también asume ciertas obligaciones para con el personal asociado<sup>3</sup>. Para cumplir con estas obligaciones, Oxfam debe gestionar los riesgos sin ser reactivo a asumíroslos.

En este documento se utilizan términos y definiciones extraídos de la norma internacional ISO 31000:2009 *Risk Management – Principles and Guidelines*<sup>4</sup>, así como de buenas prácticas relativas a este sector. Las definiciones se incluyen en las notas al pie del documento. A menos que se indique lo contrario, el término "Oxfam" hace referencia a todos los miembros afiliados de la confederación Oxfam, siendo una versión abreviada de la expresión "afiliados de Oxfam" y "Oxfam Internacional".

## Objetivo

El propósito de la Política de Seguridad de Oxfam es recoger y comunicar los principios rectores y las principales responsabilidades que conforman el marco regulatorio para la gestión de los riesgos para la seguridad.

Esta política proporciona a los miembros del personal y al personal directivo orientación y directrices para facilitar la consecución eficaz de los objetivos de los programas de Oxfam y, al mismo tiempo, proteger (en la medida de lo posible) a los empleados y empleadas de Oxfam, así como sus activos, de sufrir daño alguno.

## Complementariedad con otros códigos y marcos regulatorios

Existen varios marcos regulatorios que guían la gestión operativa y de los programas de Oxfam y rigen su comportamiento y el enfoque hacia su trabajo. Esta política de seguridad forma parte de una serie de acuerdos y códigos regulatorios que Oxfam suscribe voluntariamente.

---

<sup>1</sup> Declaración sobre la misión de Oxfam: <http://www.oxfam.org/es/about>

<sup>2</sup> Objetivo y convicciones de Oxfam, párrafo 3: <http://www.oxfam.org/es/about/what/objetivo-y-convicciones>

<sup>3</sup> Se considera "**personal asociado**" a aquellas personas que no son empleadas pero que colaboran con Oxfam con el objetivo de ejecutar o prestar apoyo en la ejecución de los programas de las organizaciones afiliadas. Esto incluye a miembros del voluntariado, personas en prácticas, consultores o visitantes oficiales.

<sup>4</sup> La norma ISO 31000/2009 no ha sido traducida oficialmente al español. Así, y aunque en la versión en inglés de esta política sí se utilizan los términos y definiciones extraídos de la norma oficial, en la presente traducción se utilizan traducciones aproximadas y comúnmente utilizadas, pero no oficiales.

Es complementaria a los siguientes marcos regulatorios:

- Código de Conducta de Oxfam<sup>5</sup>
- Protocolo de Seguridad de Oxfam<sup>6</sup>
- Acuerdo de Oxfam sobre la Estructura de Gestión Única - SMA<sup>7</sup> (solo disponible en inglés).
- Código de Buenas Prácticas de People In Aid<sup>8</sup>
- 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 (ONG)<sup>9</sup>
- OI y la gestión de crisis en la seguridad: recomendaciones del Grupo de Trabajo de la Red de Seguridad de Oxfam<sup>10</sup> (solo disponible en inglés).
- Nota orientativa de Oxfam sobre cómo obtener autorización para el uso de escoltas o guardias armados<sup>11</sup> (solo disponible en inglés).
- Nota de posición del Comité Directivo para la Respuesta Humanitaria sobre las relaciones entre las organizaciones humanitarias y las fuerzas militares<sup>12</sup> (solo disponible en inglés).

A lo largo de este documento y según sea necesario, se hace referencia a los marcos regulatorios correspondientes. No obstante, los documentos complementarios listados arriba no constituyen una guía de referencia para los lectores. Con "complementariedad" nos referimos a que la **presente política de seguridad forma parte de un conjunto específico de marcos regulatorios de referencia** y, como tal, recoge principios y posiciones políticas alineadas, análogas o en apoyo de los demás códigos y acuerdos.

## Aplicación y aplicabilidad de la política

La presente política de seguridad es de aplicación para todas las organizaciones Oxfam (como entidades y organizaciones empleadoras legales independientes) 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.

El Protocolo de Seguridad de Oxfam<sup>13</sup> establece la arquitectura para la gestión de la seguridad. Desde Oxfam somos conscientes de que el contexto operativo local influirá en la puesta en práctica de la política de seguridad. No obstante, los principios contenidos en esta política deben reflejarse en los planes y procedimientos locales para la gestión de la seguridad y/o las crisis.

<sup>5</sup> Consultar el anexo A – Código de Conducta de Oxfam: <https://sumus.oxfam.org/single-management-structure-group/documents/oxfam-code-conduct-spanish>

<sup>6</sup> Consultar el anexo B – Protocolo de seguridad de Oxfam: <https://sumus.oxfam.org/single-management-structure-sms/documents/rh03-oxfam-security-protocol-es>

<sup>7</sup> *Oxfam Single Management Structure Agreement (SMA)*, en su título en inglés: <https://sumus.oxfam.org/single-management-structure-group/documents/sma-final-july-2011>

<sup>8</sup> <http://www.peopleinaid.org/pool/files/code/code-es.pdf>

<sup>9</sup> <http://www.ifrc.org/Global/Publications/disasters/code-of-conduct/code-spanish.pdf>

<sup>10</sup> *OI and Security Crisis Management*:

*Recommendations of the OI Security Network Working Group*, en su título en inglés:

<https://sumus.oxfam.org/security-administrators/documents/recommendations-crisis-management-protocol>

<sup>11</sup> *Guidance Note: Obtaining Authorisation to Use Armed Escorts/Guards: An Exception to the OI Security Protocol*, en su título en inglés: <https://sumus.oxfam.org/oxfam-gb-aim-3-meeting-jan-2012/documents/guidance-note-obtaining-authorisation-use-armed>

<sup>12</sup> *SCHR Position Paper on Humanitarian Military Relations*, en su título en inglés:

[https://docs.unocha.org/sites/dms/Documents/Steering%20Committee%20for%20Humanitarian%20Response-%20SCHR%20position%20paper%20on%20humanitarian-military%20relations%20\(2010\).pdf](https://docs.unocha.org/sites/dms/Documents/Steering%20Committee%20for%20Humanitarian%20Response-%20SCHR%20position%20paper%20on%20humanitarian-military%20relations%20(2010).pdf)

<sup>13</sup> Consultar el anexo B – Protocolo de seguridad de Oxfam: <https://sumus.oxfam.org/single-management-structure-sms/documents/rh03-oxfam-security-protocol-es>

---

## 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 programas. El personal responsable debe garantizar que se da 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. Una buena comprensión del contexto local 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 Oxfam y sus actividades sean ampliamente aceptadas por la comunidad (consentimiento político y social). Para lograrlo es necesario construir relaciones positivas y facilitar la aceptación del papel de Oxfam afianzando nuestra legitimidad como un actor humanitario imparcial e independiente<sup>14</sup>. 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.

El objetivo de 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, uso o no uso de la marca "Oxfam" (p. ej. mostrar el logotipo) o establecer un perímetro de protección en torno a las instalaciones. Entre las políticas y procedimientos operativos se incluyen planes de gestión de la seguridad y procedimientos operativos estándar (SOP, por sus siglas en inglés) basados en el contexto local como, por ejemplo, planes de evacuación, políticas de recursos humanos equitativas u otras políticas y procedimientos para la gestión de programa relevantes para el contexto local específico.

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, uso de escoltas armados *solo en situaciones excepcionales y con la autorización correspondiente*, o solicitar la intervención militar). Este enfoque se considera como de último recurso y se aplica conforme a procedimientos y autorizaciones específicos.

## Actitud y tolerancia al riesgo

Casi todas las actividades operativas entrañan una cierta amenaza para el personal o los activos. Guiada por el deber humanitario<sup>15</sup>, la actitud de Oxfam hacia el riesgo<sup>16</sup> va en línea con la declaración sobre su misión. Oxfam **siempre evaluará y comunicará el nivel de riesgo** en un contexto determinado y tomará decisiones informadas para su gestión, a fin de aceptar o evitar dichos riesgos.

---

<sup>14</sup> Oxfam es una organización firmante y rinde cuentas conforme al 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 ONG.

<sup>15</sup> 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 ONG.

<sup>16</sup> Se define "**actitud hacia el riesgo**" como el enfoque de la organización para evaluar y, eventualmente, seguir, mantener, adoptar o alejarse del riesgo (adaptado de la norma ISO 31000/2009 y de la guía ISO 73/2009).

El deber humanitario se repite de forma reiterada a lo largo de la presente política de seguridad a fin de recordar a los miembros del personal que actuar de manera prudente y segura permitirá a Oxfam defender de forma significativa el derecho a este principio fundamental.

*"El derecho a recibir y a brindar asistencia humanitaria constituye un principio humanitario fundamental que asiste a todo ciudadano en todo país. En calidad de miembros de la comunidad internacional reconocemos nuestra obligación de prestar asistencia humanitaria doquiera sea necesaria. De ahí, la trascendental importancia del libre acceso a las poblaciones afectadas en el cumplimiento de esa responsabilidad. La principal motivación de nuestra intervención a raíz de catástrofes es aliviar el sufrimiento humano entre quienes están menos preparados para soportar las consecuencias de una catástrofe. La ayuda humanitaria que prestamos no responde a intereses partidistas ni políticos y no debe interpretarse en ese sentido<sup>17</sup>".*

El objetivo de la evaluación de riesgos es proporcionar información lo suficientemente detallada para que el personal responsable y otros miembros del personal pueda tomar decisiones informadas. Como mínimo, las evaluaciones de riesgo de Oxfam deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- El contexto operativo concreto y condicionantes a nivel regional
- Amenazas previsibles para el personal y los programas
- El impacto que las posibles amenazas puedan tener en el personal y los programas de Oxfam
- Los factores que exponen a Oxfam o lo hacen vulnerable ante estas amenazas
- Las posibles opciones para tratar los riesgos asociados a estas amenazas

La tolerancia<sup>18</sup> de Oxfam a asumir riesgos **siempre tendrá en consideración los objetivos del programa y la importancia de los posibles logros**, así como el impacto de otros factores estratégicos (p. ej. impacto de relaciones clave, intereses de los donantes, etc.). Aquellas personas *propietarias* de los riesgos<sup>19</sup> decidirán, en función de cada caso, si los objetivos específicos del programa y otros resultados esperados justifican la decisión de aceptar el nivel de riesgo calculado. Es importante subrayar que Oxfam trabaja en algunos de los entornos más peligrosos, arriesgados y desafiantes del mundo. Cuando las necesidades humanitarias son extremas, Oxfam debe asumir un mayor nivel de riesgo. En tales casos, es esencial poner un mayor énfasis en la gestión de la seguridad.

[format note – page break]

---

<sup>17</sup> <http://www.ifrc.org/Global/Publications/disasters/code-of-conduct/code-spanish.pdf>

<sup>18</sup> "Tolerancia al riesgo" se define como la disposición de una organización a soportar [aceptar] un riesgo con el fin de lograr determinados objetivos (adaptado de la norma ISO 31000/2009 y de la guía ISO 73/2009).

<sup>19</sup> "Personas propietarias del riesgo" son aquellas personas que tienen la autoridad necesaria para tomar decisiones y asumen la responsabilidad de gestionar riesgos (adaptado de la norma ISO 31000/2009 y de la guía ISO 73/2009).

---

## Principios

En el contexto de la Política de Seguridad de Oxfam, los **principios** aquí descritos contienen las normas y creencias globales que rigen el enfoque de Oxfam con respecto a la gestión de la seguridad. El objetivo de estos principios es clarificar ciertas posturas políticas y guiar las acciones y decisiones relacionadas con la gestión del riesgo.

### Deber de diligencia y 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 de Oxfam.

Oxfam cumple con su deber de diligencia mediante la aplicación de su política de seguridad, así como de otras políticas y procedimientos de gestión. Entre los sistemas desarrollados para gestionar el deber de diligencia se incluyen (pero no se limitan a) informar al personal acerca de los riesgos asociados a su trabajo, la preparación del personal para gestionar y tratar riesgos, y tratar de 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).

### Propiedad del riesgo y delegación

En Oxfam, la gestión de la seguridad es un deber de la persona responsable más inmediata. Todos los empleados y empleadas de Oxfam, así como los diversos órganos de gobierno y los responsables ejecutivos, son propietarios de riesgos. Se define como "persona propietaria del riesgo" a "*aquella persona con la autoridad y la responsabilidad de gestionar riesgos*".<sup>20</sup>

El nivel exacto de propiedad y responsabilidad de estas personas u órganos colectivos variará en función de los roles asignados, y podrá verse influida por las leyes del país o las normas relativas a la responsabilidad jurídica.

La propiedad del riesgo y la consiguiente responsabilidad de gestionar la seguridad se recogerá en los registros oficiales de Oxfam como, por ejemplo aunque no limitado a, contratos laborales, descripciones de los puestos de trabajo, términos de referencia, actas de reuniones de los órganos ejecutivos o de gobierno, instrucciones explícitas, delegación por parte del responsable inmediato o acuerdos y políticas oficiales.

### 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

---

<sup>20</sup> "**Personas propietarias del riesgo**" son aquellas personas que tienen la autoridad necesaria para tomar decisiones y la responsabilidad para gestionar riesgos (adaptado de la norma ISO 31000/2009 y de la guía ISO 73/2009).

distintas opciones y procesos para el tratamiento de riesgos<sup>21</sup> puestos en marcha por la organización empleadora<sup>22</sup>.

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 retirase 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.

## Obligaciones individuales y riesgos generados de forma individual

El personal de Oxfam 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<sup>23</sup> pueden dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias o el despido.

## Género y seguridad

Los hombres y las mujeres pueden verse afectados –y normalmente se verán 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 Oxfam 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 a nivel local y las consiguientes opciones para el tratamiento del riesgo recogerán de forma explícita cómo se deberá tener en cuenta la cuestión de género en el contexto local.

## No discriminación e igualdad en el tratamiento del riesgo

Una amenaza determinada puede dar lugar a diferentes niveles de riesgo entre los diferentes grupos que trabajan en un mismo contexto operativo. La actitud hacia el riesgo y el enfoque para la gestión de la seguridad de Oxfam son no discriminatorios y han de garantizar que las diferentes opciones para el tratamiento del riesgo den lugar (en la medida

---

<sup>21</sup> El "**tratamiento del riesgo**" se define como el proceso mediante el cual se modifican los riesgos. Este puede incluir medidas para evitar, reducir, mitigar o transferir los riesgos, o una combinación de estas estrategias (adaptado de la norma ISO 31000/2009 y de la guía ISO 73/2009).

<sup>22</sup> El puesto en cuestión dependerá de la naturaleza de la relación entre el empleado o empleada y la organización empleadora.

<sup>23</sup> Se define "**riesgo generado de forma individual**" como las acciones o la falta de acción por parte de una persona o de un grupo que genere, como resultado, riesgos que generalmente no existirían en un contexto determinado.



de lo posible) a una igual protección para todos sus empleados y empleadas y su personal asociado. Esto puede requerir el uso de distintos enfoques, estrategias, procedimientos o recursos para el tratamiento del riesgo por parte de personas o grupos concretos, incluso si estos trabajan en el mismo contexto operativo y en el marco del mismo programa.

Aunque a veces el tratamiento del riesgo pueda parecer desigual (p. ej. si se aplican diferentes normas a personal internacional o del país), el objetivo es lograr un mismo nivel de riesgo resultante aceptable a través de este enfoque "no discriminatorio" que será aplicado sin distinción o discriminación de ningún tipo<sup>24</sup>.

## **Privacidad de la información**

Oxfam 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 (SMP, por sus siglas en inglés) locales en redes electrónicas y/o mediante copias impresas.

[format note – page break]

---

<sup>24</sup> Conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos, "no discriminación" se refiere a no hacer distinción alguna independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición.

## Responsabilidades

### Miembros del personal

Los empleados y empleadas de Oxfam 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.
- Garantizar que su comportamiento se adecúa a los marcos regulatorios de Oxfam.
- Informar acerca de los incidentes en la seguridad a lo largo de toda la cadena de gestión.

### Responsables inmediatos - Genérico

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.

### Responsables directos - Directores y directoras de país y asociados

De acuerdo con el Protocolo de Seguridad de Oxfam, los directores y directoras de país y los directores y directoras de país asociados son **responsables de garantizar que exista un sistema adecuado para la gestión de la seguridad** para sus respectivas oficinas y/o programas. Esta obligación incluye las responsabilidades listadas anteriormente para personas individuales, responsables inmediatos y personal directivo, tal y como se describen en la presente política y otros documentos regulatorios. Asimismo, los directores y directoras de país y los directores y directoras de país asociados trabajarán con el Equipo de Liderazgo de País (donde sea aplicable) para garantizar el cumplimiento de los estándares mínimos para la gestión de programas, de recursos humanos, financiera, de seguridad y de salud y protección.

Además de todo lo listado anteriormente, los directores y directoras de país y los directores y directoras de país asociados son responsables de:

- Delegar de forma eficaz determinadas funciones, tareas y responsabilidades funcionales para la gestión de la seguridad (en miembros del personal ligados a la gestión de la seguridad u otros).
- Liderar y gestionar la revisión y actualización de los SMP para el contexto local.
- Contribuir a la creación y desarrollo de redes de información locales sobre seguridad.

### Otro personal directivo y ejecutivo

El personal directivo y ejecutivo es responsable de:

- Garantizar la completa aplicación de la Política de Seguridad de Oxfam.

- 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.
- Garantizar que los responsables directos y el personal rinden cuentas de sus comportamientos y actitudes individuales hacia la gestión de riesgos y de la seguridad.
- Informar anualmente a los órganos de gobierno (p. ej. patronatos o consejos), donantes, etc. de los resultados de la gestión de la seguridad por parte de Oxfam.

## **Grupo de Trabajo sobre Seguridad (SWG)**

El Grupo de Trabajo sobre Seguridad (SWG, por sus siglas en inglés) es un foro en el que los afiliados de Oxfam comparten información, intercambian ideas y debaten propuestas con el objetivo de lograr un enfoque coordinado para la gestión de la seguridad.

Este grupo es responsable de:

- Intercambiar información para fomentar mejores prácticas en la gestión de la seguridad.
- Proporcionar asesoramiento y apoyo al personal responsable más inmediato para el desarrollo de planes y procedimientos para la gestión de la seguridad para cada país.
- Coordinar y realizar un seguimiento de la participación de Oxfam en redes de seguridad externas.
- Acordar la representación de Oxfam en redes de seguridad internacionales (p. ej. de la UE, la ONU o los EE.UU.).
- Facilitar el aprendizaje y el intercambio de experiencias.
- Realizar propuestas y recomendaciones en relación a la coordinación de la gestión de la seguridad en el seno de la confederación Oxfam.
- Coordinarse con los puntos focales para la seguridad (SFP, por sus siglas en inglés) de Oxfam en cuestiones relativas a la gestión de la seguridad.

## **Órganos de gobierno (p. ej. patronatos, consejos, etc.)**

Los órganos de gobierno son responsables de:

- Gobernar y supervisar los resultados de la gestión de la seguridad.
- Garantizar que el personal directivo y ejecutivo rinde cuentas por los resultados de la gestión de la seguridad.

## **Niveles de seguridad**

Las medidas adoptadas por Oxfam para gestionar la seguridad estarán basadas en un análisis de los riesgos previsible en un contexto operativo determinado. El nivel de riesgo general se asignará en función de los niveles de seguridad ponderables fijados<sup>25</sup> y los distintos niveles de seguridad se comunicarán en los planes de gestión de la seguridad locales y estarán sujetos a una revisión periódica.

---

<sup>25</sup> Consultar el anexo C – Niveles de seguridad

---

## Planes de gestión de la seguridad

Todas las oficinas de Oxfam contarán con un plan de gestión de la seguridad (SMP, por sus siglas en inglés)<sup>26</sup>. Los SMP se revisarán de forma periódica a fin de garantizar que la información que contienen esté actualizada. Todos los miembros del personal y el personal asociado que trabajen en el contexto operativo correspondiente podrán acceder a los SMP. Los SMP y todos los documentos asociados se traducirán a las lenguas de trabajo pertinentes.

## Informar de 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 establecidas a nivel local. Los informes acerca de incidentes de seguridad se diseminarán lo más ampliamente posible tanto en Oxfam como en las organizaciones socias que participen en la implementación del programa. Además se compartirán con otras partes interesadas cuando resulte apropiado (p. ej. agencias de Naciones Unidas, otras ONG, autoridades locales, etc.).

## Evacuación, reubicación e hibernación

En el contexto de la Política de Seguridad de Oxfam, "*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 seguro o adecuado. Los planes de gestión de la seguridad abordarán de forma explícita las posibles necesidades de evacuación, reubicación e hibernación en el contexto local. Tales planes recogerán las autoridades responsables de la toma de decisiones (de acuerdo con otros documentos regulatorios mencionados en esta política), la delegación de las responsabilidades, el criterio para decidir cuándo y cómo se trasladará a las personas y los procedimientos de evacuación, reubicación e hibernación. Conforme al Protocolo de Seguridad de Oxfam, los directores y directoras de país y los directores y directoras de país asociados son responsables de liderar y gestionar las acciones de evacuación, reubicación e hibernación.

## Organizaciones socias que participan en la implementación

Las organizaciones socias son responsables de la gestión de su propia seguridad. De ser necesario, Oxfam podrá ayudar a las organizaciones socias a desarrollar su capacidad propia a nivel local para asumir de manera eficaz dicha responsabilidad mediante, por ejemplo, iniciativas de capacitación, información, asesoramiento, provisión de recursos para la gestión de la seguridad o una combinación de estas. Las y los directores de país decidirán si es necesario asistir a las organizaciones socias y en qué medida.

Oxfam realizará los análisis de riesgos y del contexto en consulta con las organizaciones socias, compartiendo con ellas información relativa a la gestión de la seguridad (según resulte apropiado en función del contexto local). Se alentará a las organizaciones socias a informar a Oxfam acerca de incidentes relacionados con la seguridad. Oxfam no esperará que las organizaciones socias que participen en la implementación de un programa trabajen en lugares que consideramos demasiado inseguros o peligrosos como para que Oxfam trabaje en ellos, a menos que la transferencia del riesgo se pueda demostrar claramente y sea aceptable para ambas partes.

---

<sup>26</sup> Consultar el anexo D – Plantilla para la elaboración de un Plan de Gestión de la Seguridad.

## Uso de armas para la protección

El uso de armas para la protección solo será compatible con los principios y programas de Oxfam en circunstancias excepcionales. En general, el uso de armas para la protección será el último recurso a utilizar para reducir el riesgo.

De acuerdo con la nota orientativa de Oxfam *Obtaining Authorisation to Use Armed Escorts/Guards: An Exception to the OI Security Protocol* (de abril de 2011):

*"De acuerdo con el proceso descrito, se tendrán en consideración y se autorizarán excepciones al protocolo cuando exista un motivo imperioso, cuando la amenaza esté causada principalmente por el riesgo de vandalismo y no sea de carácter político, cuando esté disponible un proveedor admisible, y cuando esto sea una medida disuasoria eficaz. Se pueden solicitar excepciones para un periodo de tiempo determinado (si fueran excepciones a largo plazo, estas se deberán revisar de forma anual como mínimo), para un proyecto determinado o para una actividad puntual determinada. No obstante, en situaciones extremas y en las que el tiempo sea un factor crítico, el uso de escoltas armados para reubicaciones o evacuaciones de emergencia podrán ser autorizadas por el miembro del personal de mayor rango presente".*

## Colaboración con actores armados

Las relaciones de Oxfam con actores armados estarán guiadas por la nota de posición del Comité Directivo para la Respuesta Humanitaria (SCHR, por sus siglas en inglés) *Position Paper on Humanitarian Military Relations* (enero de 2010. Solo disponible en inglés). Oxfam colaborará con las terceras partes que considere necesario para así alcanzar los objetivos del programa fijados. En ocasiones, esto puede significar colaborar (mediante contacto directo o indirecto) con actores armados<sup>27</sup>. Dicho contacto solo tendrá lugar tras evaluar los riesgos asociados y cuando se haya valorado de forma razonable si los resultados de dicha colaboración contribuirán a alcanzar los objetivos del programa.

## Gestión de crisis

El objetivo de la Política de Seguridad de Oxfam es contribuir a reducir la probabilidad de que se produzca una crisis que afecte al personal o los programas de Oxfam. Los sistemas para la gestión de crisis específicas forman parte del enfoque global para la gestión de la seguridad de Oxfam y están diseñados para hacer frente a posibles incidentes como un rapto o un secuestro.

Según sea necesario, Oxfam desarrollará e implementará sistemas de gestión para abordar cuestiones que puedan dar lugar a una situación de crisis, específicas al contexto. Los sistemas para la gestión de crisis de Oxfam incluyen planes para la gestión de crisis a nivel de país<sup>28</sup> que, aunque variarán en función del contexto, contendrán las siguientes prioridades y objetivos:

Prioridades en la gestión de crisis:

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

<sup>27</sup> "Actores armados" pueden ser el ejército estatal, la policía, otras fuerzas de seguridad legítimas, grupos organizados no estatales o personas.

<sup>28</sup> Consultar el anexo E – Plantilla para la elaboración de un Plan de Gestión de Crisis

3. Proteger la reputación de Oxfam.

Objetivos de la gestión de crisis:

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

## **Política de "no rescate" u otras concesiones**

Oxfam no pagará ningún rescate ni responderá a las demandas de partes beligerantes que amenacen a los miembros de su personal o personal asociado. Cuando resulte apropiado, en incidentes de gravedad en los que miembros de su personal sean víctimas de raptó (o en circunstancias similares), Oxfam apoyará el trabajo de las fuerzas policiales (u otras autoridades) relevantes con jurisdicción legal para actuar en dichas circunstancias.

## **Formación, aprendizaje y desarrollo**

Oxfam continuará realizando las acciones necesarias para desarrollar la capacidad de su personal en gestión de la seguridad<sup>29</sup>. Los miembros del personal (y cuando se considere relevante y apropiado, del personal asociado) tendrán acceso a acciones formativas y oportunidades de desarrollo profesional relacionadas con la seguridad durante la duración de su contrato de empleo, según corresponda. Las estrategias formativas relacionadas con la gestión de la seguridad se determinarán y comunicarán a todas las partes involucradas. Estas estrategias deben incluir una evaluación de las habilidades y competencias existentes en relación a la seguridad y de la brecha entre las habilidades existentes y las necesarias para hacer frente a los posibles riesgos identificados, y así como los recursos y el presupuesto necesarios para satisfacer las necesidades formativas.

[format note – page break]

---

<sup>29</sup> Para más información consultar el estándar 4 incluido en el documento *Irish Aid Guidelines for NGO Professional Safety & Security Risk Management* referente a las competencias del personal (pág.14, solo disponible en inglés).

---

## Anexo A: Código de Conducta de Oxfam

### **Introducción**

Como “un solo Oxfam” –*cualquier afiliado de Oxfam y/o Oxfam Internacional en todo el mundo*–, somos una red estratégica de organizaciones que trabajan conjuntamente en todo el mundo para encontrar soluciones duraderas para acabar con la pobreza y la injusticia. Compartimos una misma visión, una filosofía común y, en gran medida, unas mismas prácticas laborales. Todos y todas compartimos los mismos valores de marca, la misma pasión y el mismo compromiso. Así, hemos unido nuestras fuerzas como confederación internacional porque creemos que lograremos un mayor impacto trabajando juntos y colaborando con otras entidades.

Trabajamos conjuntamente para lograr un mundo en el que todas las personas puedan vivir dignamente y tengan cubiertas sus necesidades básicas; un mundo en el que los derechos de todas las personas sean respetados y éstas tengan control sobre sus vidas.

Mientras trabajamos para lograr esta visión, un mundo justo sin pobreza, debemos ser siempre fieles a nuestra misión, nuestros objetivos y nuestros valores. Este Código de Conducta te ayudará a vivir de acuerdo con ellos, guiándote a la hora de afrontar posibles dilemas éticos que puedan surgir en el desarrollo de tu trabajo. El Código proporciona una serie de estándares y valores a seguir que te ayudarán a saber qué hacer ante una situación compleja y cómo protegerte en situaciones que pueden perjudicarte a ti o a Oxfam. Este Código también pretende evitar que los empleados y empleadas utilicen en su propio beneficio las relaciones de poder desiguales que se puedan generar.

Las normas y directrices establecidas en este Código de Conducta, junto a las políticas y prácticas laborales del afiliado correspondiente y las condiciones y los términos de contratación (descritas en el contrato o en el convenio colectivo) proporcionan un marco regulatorio de las responsabilidades y conductas de los empleados y empleadas de Oxfam, independientemente del lugar donde se encuentren. Asimismo, el Código también facilita la labor de Oxfam a la hora de implementar, realizar el seguimiento y poner en práctica estos estándares.

Este Código es aplicable a todos los empleados y empleadas, de acuerdo con las políticas y prácticas laborales de cada afiliado. El incumplimiento del mismo podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias (incluido el despido) e incluso, en algunos casos, a acciones judiciales.

Al aceptar tu puesto, te comprometes a cumplir con tus obligaciones y comportarte de acuerdo con este Código, contribuyendo, así, a mantener la calidad del trabajo y la reputación de Oxfam. El código describe lo que Oxfam espera de su personal y lo que el personal puede esperar de Oxfam.

Aunque somos conscientes de que las leyes y costumbres locales cambian de forma considerable de un país a otro, Oxfam es una Organización No Gubernamental Internacional (ONG Internacional) por lo que el presente Código de Conducta ha sido elaborado en consonancia con estándares internacionales y de Naciones Unidas.

Este Código de Conducta está sujeto a las leyes internacionales sobre derechos humanos pertinentes e, independientemente del lugar donde la persona esté contratada, debe ser interpretado de acuerdo con dicha legislación.

### **Estándares y valores**

Como empleado/a de Oxfam, me comprometo a:

**1. Mantener la integridad y reputación de Oxfam garantizando que mi conducta profesional y personal es manifiestamente coherente con los valores y los estándares de Oxfam.**

Procuraré mantener e incrementar la confianza del público en Oxfam siendo responsable de las acciones personales y profesionales que realizo y asegurando que gestiono el poder que me confiere mi puesto en Oxfam con las limitaciones adecuadas.

Siempre en cumplimiento con los artículos del Código de Conducta, actuaré con sensibilidad y respeto hacia las costumbres y la cultura locales, incluso si las normas y los valores de tal contexto cultural difieren del Código de Conducta. De ser necesario, buscaré (y recibiré) apoyo y asesoramiento por parte de Oxfam

No trabajaré bajo los efectos del alcohol ni estaré en posesión ni consumiré sustancias ilegales en las instalaciones, dependencias o vehículos de Oxfam.

**2. Tratar a todas las personas con respeto y dignidad y cuestionar cualquier tipo de acoso, discriminación, intimidación o explotación.**

Contribuiré a crear un entorno de trabajo caracterizado por el respeto mutuo, la integridad, la dignidad y la no discriminación.

Me aseguraré de que mis relaciones y mis prácticas no sean de ninguna manera abusivas o corruptas, o supongan ningún tipo de explotación.

Respetaré los derechos de todas las personas, incluidos los derechos de los niños y las niñas, y no participaré en ninguna actividad que suponga cualquier tipo de abuso o la explotación sexual ni de menores (tal y como se contempla en la Política de Protección de Menores) ni de cualquier persona de cualquier edad.

No intercambiaré con las personas beneficiarias dinero, ofertas de empleo, trabajo, bienes o servicios ni por prácticas sexuales ni por cualquier otra práctica humillante, degradante o de explotación.

Pondré todo mi empeño en denunciar tales comportamientos o malas prácticas por parte de compañeros o compañeras en el ámbito de trabajo ante mi superior inmediato o a través de los mecanismos de denuncia confidenciales pertinentes.

**3. Realizaré mi trabajo y llevaré mi vida privada de modo que evite posibles conflictos de interés con la labor de Oxfam.**

Declararé de forma oficial todo interés financiero, personal o familiar (incluida cualquier relación cercana) que pudiera tener consecuencias para la labor de Oxfam (ej. contratos por bienes/servicios, trabajo o ascenso dentro de Oxfam, organizaciones socias locales, grupos de personas beneficiarias).

Notificaré a Oxfam toda intención de postular mi potencial candidatura a cualquier puesto ligado a un partido político o administración pública a fin de prevenir la posible aparición de algún conflicto (real o que así sea percibido), con mis deberes para con Oxfam.

Incluso en los casos en los que el intercambio de regalos sea una práctica cultural normal, rechazaré los regalos de tipo monetario o inapropiado por parte de Gobiernos, personas beneficiarias, donantes, proveedores u otras personas, que pudieran haberme sido ofrecidos en relación con mi trabajo en Oxfam. En los casos en los que el intercambio de regalos sea una práctica cultural normal, me aseguraré de que tales obsequios sean razonables y acordes con las políticas de contratación públicas e informaré de los regalos a mi superior inmediato y, cuando sea apropiado, los entregaré a Oxfam.

Me aseguraré de que la asistencia de Oxfam no se proporciona a cambio de servicios o favores.



Tomaré medidas contra cualquier tipo de corrupción y no ofreceré, prometeré, entregaré o aceptaré sobornos.

**4. Ser responsable del uso de información, equipos, dinero y recursos a los que tenga acceso con motivo de mi relación laboral con Oxfam.**

Seré discreto a la hora de manejar información sensible o confidencial.

Solicitaré autorización antes de comunicarme externamente en nombre de Oxfam y evitaré cualquier repercusión negativa no intencionada para mí o para Oxfam

Me responsabilizaré del uso del dinero y las propiedades de Oxfam (p. ej. vehículos, equipamiento de oficina, alojamiento provisto por Oxfam, ordenadores y el uso de Internet, correo electrónico e intranet).

**5. Proteger la salud, la seguridad y el bienestar de todos los empleados y empleadas, de las personas voluntarias y del personal externo de Oxfam.**

Llevaré a cabo las evaluaciones de riesgos pertinentes y actuaré en base a éstas.

Cumpliré con las pautas de gestión de seguridad locales y actuaré de forma proactiva a la hora de informar a la dirección sobre cualquier cambio que considere necesario hacer en dichas pautas.

Me comportaré de forma tal que evite cualquier riesgo innecesario para la seguridad, la salud y el bienestar propio y ajeno, incluido el de las organizaciones socias locales y las personas beneficiarias.

**6. Promover los derechos humanos, proteger el medio ambiente y oponerse a las actividades criminales o poco éticas.**

Me aseguraré de que mi conducta está en consonancia con el marco de los derechos humanos en el que se sitúa Oxfam.

Pondré todo mi empeño en proteger el medio natural y en trabajar de manera sostenible.

Contribuiré en la prevención de actividades criminales o poco éticas.

Informaré a Oxfam de cualquier condena penal relevante o cargos contra mi persona que tuvieran lugar antes de mi contratación y que pudieran ser de legítimo interés para Oxfam.

También notificaré a Oxfam en el caso de que me enfrente a cargos penales durante mi periodo contratación que pudieran menoscabar mi capacidad para realizar las tareas inherentes a mi cargo de conformidad a la legislación nacional.

Me adheriré a las siguientes políticas y procedimientos (ver listado inferior) que sustentan los estándares anteriormente descritos:

- Política de protección de menores
- Política contra el acoso y el hostigamiento
- Política disciplinaria]

Al aceptar mi puesto, me comprometo a cumplir con mis obligaciones y comportarme de acuerdo con este Código, contribuyendo a mantener la calidad del trabajo y la reputación de Oxfam.

## **Anexo B: Protocolo de seguridad de Oxfam**

(Revisado en marzo de 2014)

### **Visión**

En Oxfam somos conscientes de que desarrollar nuestra labor en entornos complejos puede suponer que nuestro personal trabaje en contextos inseguros o violentos. Así, los afiliados se comprometen a reducir el riesgo que supone operar en dichos entornos mediante una gestión eficaz de la seguridad.

Una estrecha colaboración entre los afiliados en la gestión de la seguridad resultará en una ejecución eficaz y eficiente del programa, garantizando la seguridad y protección del personal y de los bienes materiales. Este protocolo define la arquitectura por medio de la cual se alcanzará esta meta, proporcionando una serie de principios, estándares y directrices.

La aplicación del Protocolo de Seguridad de Oxfam es obligatoria para todos los afiliados y en todos los países.

### **Acuerdos de carácter general**

1. La seguridad y protección del personal es una prioridad superior a la de proteger los bienes materiales, asegurar los programas o lograr objetivos en materia de incidencia política.
2. Los afiliados reconocen el impacto que tanto la conducta de su personal como sus acciones y programas pueden tener en la reputación general y la marca de Oxfam y, por tanto, consideran necesario rendir cuentas de forma mutua.
3. La gestión de la seguridad es una parte fundamental de la gestión de programas y, como tal, está sujeta a un debate sistemático, metódico y a todos los niveles.
4. Todos los afiliados garantizarán el derecho de los miembros de su personal a retirarse en situaciones inseguras o peligrosas.
5. En el ámbito humanitario, los afiliados trabajan de acuerdo a los principios definidos en 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 ONG.
6. Los afiliados acuerdan no utilizar escoltas armados y ningún miembro del personal portará armas. No obstante, el director (o directora) ejecutivo (ED, por sus siglas en inglés) del afiliado gestor (MA, por sus siglas en inglés) podrá autorizar el uso excepcional de escoltas armados tras un análisis colectivo del riesgo<sup>30</sup> y la toma de una decisión conjunta por parte de todos los afiliados presentes en el país. El ED informará a los ED de los otros afiliados sobre las circunstancias específicas de la autorización.
7. En base a los principios, políticas y procedimientos y sistemas de aprobación de Oxfam, los afiliados acuerdan no hacer declaraciones o participar en actividades que podrían comprometer la posición de Oxfam como parte imparcial.
8. Los afiliados respetarán la confidencialidad de la información compartida con ellos.

---

<sup>30</sup> De acuerdo con el documento guía para obtener autorización para utilizar escoltas armados (Guidance Note: Obtaining Authorisation to Use Armed Escorts/Guards: An exception to the OI Security Protocol, sólo disponible en inglés).

---

## Acuerdos de carácter global

Los afiliados deben contar con una política de seguridad global y un plan para la gestión de crisis. En nombre del PDG, el Grupo de Trabajo de la Red de Seguridad de Oxfam comprueba de forma anual el cumplimiento de dichas políticas y planes.

La política de seguridad global debe ser proporcional al mandato, programa y modo de operar del afiliado. Deberá definir claramente las expectativas que el afiliado tiene de su personal y la responsabilidad que el afiliado asume en su nombre.

El plan para la gestión de crisis establece qué acuerdos y recursos son necesarios para gestionar un incidente de seguridad grave que sea tan complejo o agudo que no se pueda gestionar de forma adecuada en el marco normal de operación (por ejemplo, un secuestro). Asimismo, este plan establece un marco que permite dar los pasos necesarios durante una crisis de esta índole y gestionar sus repercusiones.

## Acuerdos a nivel de país

1. El director (o directora) de país (CD, por sus siglas en inglés) del MA, junto con los directores de país asociados (ACD, por sus siglas en inglés) y los responsables de los otros afiliados presentes en el país, es el responsable de garantizar que exista un sistema de gestión de la seguridad adecuado.
2. Este sistema debe incluir un Plan para la Gestión de la Seguridad (SMP, por sus siglas en inglés) para todo el país y aplicable a todas las personas que trabajan en él. La elaboración y el mantenimiento del SMP debe ser un esfuerzo consultivo, participativo y colaborativo a fin de garantizar que se genera un “sentimiento de apropiación” sobre el mismo, además de su cumplimiento. El SMP debe ser revisado cada año o de forma más frecuente si se produjeran cambios significativos en la situación de seguridad.
3. El proceso de elaboración y revisión del SMP consistirá en, al menos, las siguientes etapas: consulta, elaboración del borrador, valoración formal, aprobación, diseminación y comunicación. La versión más reciente deberá ser publicada en Sumus. Tras la presentación del borrador final, los afiliados implementadores (IA, por sus siglas en inglés) dispondrán de un periodo de tiempo razonable para hacer sus aportaciones. Si durante este periodo no se presentaran aportaciones, se entenderá que el documento está aprobado. El CLT será el responsable de aprobar formalmente el documento, de acuerdo con el mecanismo de aprobación de los MA. El proceso descrito anteriormente deberá ser documentado de forma clara en las actas de las reuniones del CLT.
4. En el marco del SMP, el MA es responsable de asegurar la definición de los niveles de seguridad basados en el “sistema de cinco niveles” acordado (formato estándar disponible en el set de plantillas provisto). Aunque las descripciones de los niveles de seguridad son fijos, será necesario definir los indicadores y acciones a emprender para cada país y riesgo específicos. Asimismo, se debe elaborar un documento sobre los niveles de seguridad para las oficinas en el terreno con criterios específicos para cada contexto concreto y que deberá ser aprobado por el CD.
5. Siempre que sea posible, el CD realizará una consulta para establecer el nivel de seguridad apropiado. Sin embargo, el CD tiene el derecho expreso de establecer directamente el nivel de seguridad, pudiendo incluso suponer la evacuación del personal de todas las oficinas. Esta decisión es vinculante y todos los afiliados deben acatarla.
6. La decisión de rebajar el nivel de seguridad está sujeta al mecanismo de los MA descrito en su política de seguridad.
7. Todos los afiliados garantizarán el derecho de cada uno de los afiliados a retirarse de un lugar o ubicación por motivos de seguridad incluso antes de que el CD tome esta decisión.

8. Por razones prácticas, algunas tareas podrán ser delegadas a un afiliado implementador, pero nunca se delegará la responsabilidad.
9. En el caso de haber oficinas en el terreno, el afiliado correspondiente deberá elaborar y mantener planes específicos de seguridad para dicho lugar o ubicación. El CD garantizará su calidad y coherencia con el SMP para el país.
10. Cada afiliado es responsable de los miembros de su personal, así como de garantizar que el personal y las personas visitantes respeten el sistema de gestión de la seguridad.
11. Los afiliados comparten la responsabilidad de participar en el desarrollo y mantenimiento del sistema de gestión de la seguridad, a través de análisis conjuntos del contexto, evaluaciones de riesgo y la adopción de medidas de mitigación.
12. Los afiliados no presentes en el país que deseen visitarlo deben recibir la autorización del MA y deben respetar su autoridad, así como el SMP.
13. Los afiliados deben cumplir los estándares mínimos definidos en este documento. Cuando la política de seguridad global de los afiliados establezca otros estándares relativos a cuestiones específicas, éstos deberán cumplirse de forma adicional a los estándares mínimos recogidos en este documento.
14. El CD debe rendir cuentas ante su superior inmediato y ante el Grupo de Gobierno de Programa (PGG, por sus siglas en inglés), y tiene el derecho y el deber de informar al presidente del PGG de cualquier cuestión relativa a la gestión de la seguridad.
15. En el caso de que los afiliados no estén de acuerdo con cualquier aspecto de la gestión de la seguridad, éstos pueden presentar sus quejas ante sus responsables inmediatos, quienes las analizarán de forma bilateral y transmitirán las posibles cuestiones a solventar al PGG.
16. Si el PGG no puede resolver las cuestiones planteadas, éstas serán remitidas al PDG.
17. A pesar del proceso descrito, el CD podrá tomar decisiones urgentes –como la descrita en el punto 5– que tendrán carácter vinculante. La resolución de posibles conflictos podrá tener lugar de forma simultánea en el marco del PGG, PDG o de forma bilateral. Sin embargo, las decisiones urgentes serán aplicadas de forma inmediata.

### **Cumplimiento de los acuerdos a nivel de país**

1. El análisis del contexto y la evaluación del riesgo deben realizarse conjuntamente. Además, debe tratarse de un esfuerzo colaborativo y consultivo.
2. La elección de los enfoques de seguridad (por ejemplo, aceptación, disuasión y protección) se basará en estos análisis y evaluaciones.
3. Las responsabilidades y roles establecidos para la gestión de la seguridad deben ser definidos y asignados a personas concretas. En el SMP se documentará y acordará una explicación clara de la relación entre el PGG, CD y ACD.
4. La información será compartida entre afiliados a través de mecanismos institucionalizados. El CD garantiza que la información se recopila y comparte con otros actores (tales como otras ONG internacionales, la ONU, socios locales, autoridades locales y otros actores), y que ésta es comprobada y analizada.
5. El capítulo sobre los niveles de seguridad del SMP será elaborado en detalle e incluirá indicadores específicos para el país, así como medidas relevantes a tomar en cada nivel. Esto incluirá la definición de personal "esencial" y "no esencial".
6. El CD supervisa las necesidades de aprendizaje y desarrollo en cuestiones de seguridad, y coordina esfuerzos para ofrecer iniciativas de formación conjuntas.

7. Así, se deberían incluir en los presupuestos partidas para gestionar la seguridad, así como ofrecer formación y desarrollo.
8. El CD es responsable de garantizar el desarrollo de un paquete de bienvenida consensuado y actualizado (formato estándar disponible en el set de plantillas provisto).
9. Notificación y análisis de incidentes: Además de notificar los incidentes a los responsables correspondientes, todos los afiliados deben ser informados de todos los incidentes de seguridad (formato estándar disponible en el set de plantillas provisto).
10. Cada afiliado es responsable de garantizar que se celebran reuniones informativas sobre temas de seguridad y de hacer un seguimiento de la seguridad de todo su personal y de las personas visitantes. El CD debe ser notificado de la llegada de todos los visitantes y de nuevo personal.
11. Las organizaciones socias locales son responsables de gestionar su propia seguridad. Los afiliados deben garantizar que el personal y las organizaciones socias conocen sus roles y responsabilidades específicos en relación a la gestión de la seguridad.

## Anexo C: Niveles de seguridad

	Indicadores	Acciones
1	Normal: Situación en calma. Índice de criminalidad bajo.	Todo el personal conoce el Plan de Gestión de la Seguridad vigente. Precauciones generales contra posibles actos criminales. Suministros de emergencia pre-posicionados (ver Plan de Evacuación). Plan de evacuación listo.
2	Precaución: Situación menos estable; alto riesgo de casos esporádicos de violencia; posibles amenazas al personal. Índice de criminalidad alto. Aumento de la presencia militar. Aumento de las protestas.	Plan de evacuación actualizado. El personal conoce los lugares de hibernación / evacuación. Suministros de emergencia verificados. Personal altamente concienciado sobre las cuestiones de seguridad.
3	Movimiento restringido/Programa restringido: Aumento de las tensiones. Aumento de las protestas, incluyendo actos violentos y anárquicos. Indicios de movilización militar/de beligerantes. Amenazas o protestas contra las organizaciones internacionales. Violencia en áreas de proyecto.	Actualización de la información sobre la situación de seguridad cada dos días. Restricción de movimientos del personal. Posible suspensión parcial de las actividades de programa. Puntos de evacuación/hibernación consensuados con otras ONG. Toque de queda. Informar inmediatamente de cualquier incidente de seguridad. No viajará al país más personal adicional. El personal dependiente podrá ser evacuado.
4	Evacuación/ hibernación parcial: Aumento de las tensiones y de la violencia, incluso en áreas cercanas a las oficinas. Aumento de la violencia en zonas de proyecto. Acoso/violencia contra las organizaciones internacionales. Saqueos. Fuerzas de seguridad incapaces de mantener la ley y el orden.	Información diaria, o incluso con mayor frecuencia, sobre la situación de seguridad, Solo acudirá al trabajo el personal esencial o de bajo riesgo. Inicio del plan de evacuación / hibernación. Evacuación del personal internacional de alto riesgo o no esencial. Contacto diario con la línea de mando o gestión. Alta probabilidad de interrupción de las actividades del o de los programas.
5	Cierre de la oficina y suspensión de las actividades: Nivel de riesgo inaceptable. Amenazas directas/ataques a toda organización/al personal internacional y/o a la propiedad.	Cierre de la oficina. Consultar el plan de evacuación. Cierre de todas las actividades del o de los programas.

	Imposibilidad de continuar con los programas. Movilización a gran escala de las fuerzas beligerantes. Violencia, destrucción y saqueos indiscriminados.	
--	---	--

## **Anexo D: Plantilla para la elaboración de un Plan de Gestión de la Seguridad**

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

Capítulos:

1. 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.
2. Análisis del contexto (resumen).
3. Análisis interno. Perspectiva general del programa conjunto de Oxfam, incluidas las actividades con organizaciones socias.
4. 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.
5. Evaluación de riesgo: identificación y análisis de amenazas y vulnerabilidades. Umbral de riesgo aceptable.
6. Enfoque de seguridad: Equilibrio entre medidas de aceptación, protección y disuasión, y explicación de la metodología de implementación.
7. Funciones y responsabilidades.
8. Procedimientos estándar de operación (podrían incluir vehículo y viaje, comunicaciones, comportamiento personal, sobrevivir a conflictos, protección del sitio, etc.).
9. Planes de contingencia (por ejemplo, ante la toma de rehenes, acoso sexual, disparos por armas de fuego, robo o sustracción de vehículo, etc.).
10. Plan de evacuación.
11. Informes y análisis de incidentes (Definición de incidente de seguridad, estructura de los informes, explicación de cómo se aprenderán las lecciones).
12. Niveles de seguridad: De acuerdo con el sistema genérico de niveles (sección 4 de la Política de Seguridad). Perspectiva general específica al contexto que describa los niveles de seguridad y otros indicadores y acciones relacionados.
13. Anexos (teléfonos de contacto, mapas, procedimientos para la evacuación médica, etc.).



## **Anexo E: Plantilla para la elaboración de un Plan de Gestión de Crisis**

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

1. Introducción
2. ¿Qué constituye una crisis?
3. Gestión y toma de decisiones
4. Equipo de Gestión de Crisis (CMT)
  - a. Acciones inmediatas del/de la director/a para situaciones de crisis
  - b. Acciones inmediatas del CMT
  - c. En caso de que se produzca un secuestro
  - d. Acciones individuales por parte de los miembros del CMT
5. Incidentes en los que se ven involucrados afiliados de Oxfam u otras organizaciones
  - a. Afiliados de Oxfam
  - b. Otras organizaciones
  - c. Organizaciones socias o personal voluntario de la comunidad
6. Recursos humanos
7. Familiar de contacto
  - a. Transmitir malas noticias
  - b. Persona de contacto de la familia
8. Comunicación
  - a. Comunicación con los medios
  - b. Comunicaciones internas
9. Gestión de la información
10. Centro de Operaciones de Emergencia (EOR)
11. Post-crisis
12. Análisis y lecciones aprendidas