

DEBER DE CUIDADO

Marco jurídico y principales herramientas.

Documento de análisis del deber de cuidado de las entidades humanitarias y de cooperación al desarrollo que tienen personal en el extranjero a la luz de la legislación española. Realizado en el marco de una asistencia técnica financiada por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo – AECID, a la Coordinadora de ONG durante el segundo semestre de 2016.

Contenido

Introducción	3
Legislación española que justifica el deber de cuidado	5
Constitución Española.....	5
Estatuto de los Trabajadores.....	7
Prevención de riesgos laborales.....	8
Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.....	8
RD 519/2006 del Estatuto del Cooperante	22
El deber de cuidado y los principales donantes.....	26
Enfoque informativo	26
Enfoque consultivo.....	26
Enfoque colaborativo	26
La AECID.....	27
El deber de cuidado y terceras personas (familiares, consultores, etc.).....	29
Estudios de caso	30
Steve Dennis vs The Norwegian Refugee Council	30
Flavia Wagner vs Samaritan's Purse	32
Enfermo dengue vs Médicos sin Fronteras	34
Seminario deber de cuidado.....	36
Apertura oficial y bienvenida	37
Antecedentes y contextualización	38
El deber de cuidado en el sector de la cooperación y la ayuda humanitaria. Estado de la cuestión y normativa aplicable.	39
El deber de cuidado en otros países del entorno.	39
Estudio de casos - Steve Dennis, Flavia Wagner, MSF – dengue.....	42
Presentación de la Asistencia Técnica – productos	43
Próximos pasos desde la Coordinadora y sus organizaciones en el trabajo sobre seguridad desde la Coordinadora	44
Preguntas y respuestas	44
Evaluación	49
Conclusiones.....	53
Recursos	55
Manuales (español)	55
Manuales (inglés).....	56
Manuales (francés)	60
Plataformas de coordinación.....	62

Plataformas de formación	64
Mapas, índices, representación cartográfica de datos.....	66
Análisis geopolíticos, centros de estudio, información de contexto	70
Herramientas	73
Empresas y servicios de seguridad.....	77

Nota: La información que contiene este informe está sacada de diversos manuales y documentos públicos disponibles en internet. Contiene recomendaciones genéricas que cada usuario, ya sea persona física o jurídica, es libre de seguir o no y cuya puesta en práctica debería concretarse en función de las circunstancias contextuales, personales y organizacionales. No debe considerarse por ello como una afirmación aceptable o válida respecto de cualquier procedimiento de operación estándar y/o pautas de comportamiento en un país en particular y/o la gestión de la seguridad de una o más organizaciones.

Aunque se ha intentado hacer un material de la mejor calidad posible, la Coordinadora, la AECID o Gonzalo de Palacios no serán responsables respecto de cualquier pérdida, daño o inconveniencia que surja como consecuencia de cualquier uso de, o la inhabilidad de uso, o interpretación de cualquier información contenida dentro de esta herramienta. No asumirán por ello responsabilidad y no serán responsables ante los usuarios, o cualquier otra persona, por cualquier daño que se haya producido por cualquier decisión tomada o acción efectuada en base a la información facilitada en este material.

Introducción

El deber de cuidado (*duty of care*) es un concepto con el que muchas organizaciones humanitarias, particularmente anglosajonas, están acostumbradas a trabajar desde hace años. Esto podría ser por un motivo múltiple. Por un lado, por un interés honesto por la seguridad del personal de las organizaciones. Por otro, porque gestionar los riesgos de seguridad debería suponer un mayor acceso e impacto en favor de las poblaciones con necesidades / derechos. Adicionalmente, para evitar demandas (e indemnizaciones) por no haber cumplido adecuadamente con la legislación que obliga a las organizaciones a identificar los riesgos y gestionarlos.

Uno de los manuales de referencia en gestión de riesgos de seguridad¹, señala que el deber de cuidado es también moral, y señala que mientras el trabajo de ayuda conlleva cierto nivel de riesgo, las organizaciones tienen que estar seguras de que se toman todas las medidas razonables para mitigar los riesgos.

No existe un estándar internacional vinculante que fije cuáles son los mínimos a la hora de establecer el deber de cuidado, ya que a la hora de fijarlo y, eventualmente juzgarlo, la legislación aplicable es la del país en el que se definen las normas y eventualmente se interpone la demanda. Sin embargo, ya sea a nivel local o de sede, suele haber leyes laborales que suelen fijar cuál es la obligación de las entidades contratantes y de los empleados.

En España, a pesar de que ya ha habido alguna sentencia (se analiza más adelante) condenando a una organización por no haber cumplido con su deber de cuidado, sigue habiendo un número considerable de organizaciones que aun considerando que la seguridad es importante, no la perciben como prioritaria. O simplemente no saben cómo operacionalizar las diferentes guías, manuales o documentos de referencia existentes.

En 2014 la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo financió, a través de una asistencia técnica, la realización de un diagnóstico sobre la gestión de la seguridad de las ONGs miembros de la Coordinadora. Según este informe, el 44% de las organizaciones encuestadas señalaron que la gestión de la seguridad era importante, pero no prioritaria. Por contra, sólo un 6% la consideraba importante y prioritaria. Muchas organizaciones del sector, deberían darse cuenta de que un accidente de circulación o un robo puede pasar en cualquier momento y lugar, y que una gestión de riesgos apropiada puede no solo ayudar a prevenir y reaccionar adecuadamente, sino además evitar reclamaciones que pueden llevar a la organización a la bancarrota y a sus equipos directivos a la cárcel.

El deber de cuidado sin embargo tiene que ir más allá del frío cumplimiento normativo, o de tomar medidas para evitar una demanda judicial. Debe haber un deber de “querer” al personal, que va más allá de la aplicación de una u otra ley y que no solo puede evitar demandas, sino que además puede contribuir a la fidelización, compromiso y en última

¹ *Overseas Development Institute*. Informe de Buena Práctica número 8. “Gestión de la seguridad de las operaciones en entornos violentos”, 2010.

instancia, cumplir de la mejor manera posible con el mandato de la organización y poder ayudar a más personas.

El deber de cuidado no es una exclusiva de los empleadores, sino que de parte del empleado hay un deber de seguir las instrucciones y normas establecidas internamente para gestionar los riesgos.

La parte de este documento en el que se analiza la legislación laboral vigente, no es un dictamen jurídico, sino una interpretación de esta normativa bajo la lente de las prácticas existentes de gestión de riesgos de seguridad en el sector humanitario y de cooperación. A lo largo de este texto, se describirá en qué consiste este deber de cuidado para las entidades que trabajan con personal en el terreno, ya sea directamente, o a través de socios locales.

Legislación española que justifica el deber de cuidado

En ocasiones, organizaciones no gubernamentales de tamaño pequeño o que trabajan principalmente en contextos de desarrollo, han esgrimido el argumento de que la seguridad es cosa de las grandes organizaciones que trabajan en emergencias, como uno de los motivos por los que no contemplar la gestión de riesgos de seguridad. Sin embargo, es necesario recordar que, en muchos contextos de los considerados de desarrollo, hay tasas de homicidios que superan a los muertos de conflictos bélicos abiertos. O que las tasas de accidentes de circulación de los países en los que trabajan las ONG, multiplican las de los países en los que se encuentran sus sedes.

La legislación española no hace distinción en cuanto al tamaño, lugar en el que trabaja o tipo de organización (de emergencia, de desarrollo, ONG o empresa) a la hora de establecer el deber de cuidado que tienen hacia su personal, con lo que es una obligación legal que atañe a todas ellas.

Es necesario señalar que no existe una norma específica para el sector no gubernamental que regule cómo se debe hacer la gestión de riesgos de seguridad en el terreno en su doble vertiente de riesgos provocados y riesgos accidentales. Por ello, la legislación principal de aplicación en este caso sería la de riesgos laborales.

Es igualmente importante tener en cuenta que, el hecho de tener personal desplazado en el extranjero, no es excusa para no aplicar la normativa española existente en el país de destino, particularmente si se trata de personas que trabajan con un contrato sujeto a la legislación española. Además, para el personal de terreno, ya sea nacional o internacional, sería también de aplicación la legislación laboral local.

La gestión de riesgos de seguridad del personal de ONG en el exterior debe tener en cuenta no solamente al personal expatriado contratado directamente, sino también al personal contratado localmente. Una interpretación amplia del concepto del deber de cuidado significa que se debe tener también en cuenta los riesgos que afectan a los familiares del personal internacional desplazado, así como de prestadores de servicios, subcontratistas e incluso beneficiarios / titulares de derechos.

Constitución Española.

En la Constitución Española de 1978 hay varios artículos que hacen referencia a la obligación de particulares y poderes públicos de velar para que los/as trabajadores/as cuenten con una protección adecuada en la realización de su actividad profesional.

A continuación se muestran algunos de estos artículos con algunos comentarios al respecto.

- Artículo 35.2: *La Ley regulará un estatuto de los trabajadores.*

Con independencia de la Ley de prevención de riesgos laborales, el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), que se analizará con más detalle más adelante, establece el marco general de relación entre un empleador (una ONG, una entidad financiadora) y sus empleados por cuenta ajena. Quedan excluidos de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores la contratación de consultores, evaluadores, etc. que presten sus servicios como trabajadores autónomos, no así de la Ley de Riesgos Laborales con ciertas particularidades.

Artículo 40. 2: *[...] los poderes públicos [...] velarán por la seguridad e higiene en el trabajo [...].*

Este mandato constitucional se concreta en la creación de entidades como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y una amplia normativa de prevención y gestión de riesgos laborales, algunas de las que se analizarán en este informe como la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales o el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 43.2: *Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.*

Si bien este artículo de la Constitución y las acciones que realiza el gobierno en su desarrollo, están sobre todo encaminadas a prevenir por parte de las autoridades públicas enfermedades que afectan al conjunto de la población (epidemias, enfermedades, etc.), supone también la “vigilancia y control de los posibles riesgos para la salud derivados [...] del tráfico internacional de viajeros”². En este sentido, la Ley 33/2011, General de Salud Pública, establece en su artículo 36, que la finalidad de la sanidad exterior es, entre otras, “b) Organizar y garantizar la prestación de la atención sanitaria del tránsito internacional de viajeros, de la prevención de las enfermedades y lesiones del viajero y de los servicios de vacunación internacional”.

El Ministerio de Sanidad, así como diversos organismos autonómicos, cuentan con servicios de vacunación internacional. Estos centros dan recomendaciones sobre las vacunas que se tienen que poner las personas que viajan al extranjero. La persona que viaja es informada y la decisión sobre si ponerse la vacuna o no es individual, si bien hay que recordar que el artículo 40 de la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado establece que el gobierno puede exigir el reembolso de los gastos ocasionados “a quienes se hayan expuesto voluntariamente a riesgos sobre los que el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación informa en sus recomendaciones de viaje”. No ponerse una vacuna podría llegar a considerarse una exposición voluntaria a los riesgos existentes en un país; el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, en su página web dedicada a las recomendaciones de viaje, tiene un apartado de sanidad en el que se describen las enfermedades existentes por país.

² Ley 14/86, General de Sanidad, Artículo 38.2

En diciembre de 2013 se originó un brote de virus ébola que duró oficialmente hasta 2016 y que supuso la muerte de unas 11.310 personas.

Dos de estos fallecidos eran dos misioneros pertenecientes a la Orden Hospitalaria San Juan de Dios. La entonces Directora General de Salud Pública anunció que el gobierno iniciaría los trámites para que la Orden de San Juan de Dios asumiera los gastos de la repatriación, si bien finalmente no lo hizo.

El coste estimado de un avión medicalizado como el que se utilizó para la repatriación de estos religiosos oscila entre 240.000 y 500.000 euros³.

Estatuto de los Trabajadores

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contempla en varios de sus artículos el deber que los empleadores tienen de cuidar a sus empleados.

Artículo 4.2.: *“En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: d. A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales”*, convirtiéndose este derecho de los trabajadores en una obligación para los empleadores.

Artículo 5. *Los trabajadores tienen como deberes básicos. b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.*

De estos dos artículos anteriores se desprende la idea de que la gestión de riesgos de seguridad no es una exclusiva de las ONG como empleadoras, sino que precisa también de la colaboración del personal contratado cumpliendo con las normas que se puedan definir en los planes de seguridad y otros procesos complementarios.

A nivel práctico, las ONG tendrían una obligación de tener un sistema de gestión de riesgos de seguridad cuya expresión más plausible es el plan de seguridad, y su personal deberían comprometerse por escrito a seguirlo. Los planes de seguridad es la manera que tienen las organizaciones de mostrar que cumplen con su deber de cuidado, mientras que el reconocimiento por parte del personal de haber leído, entendido y comprometido a cumplirlo, es su contrapartida.

Artículo 19.

1. *El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

2. *El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.*

4. *El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe [...].*

³ Estimación hecha por el periódico El País en un artículo publicado el 8 de agosto de 2014

En este artículo 19 no solo se establece que la protección es un derecho del trabajador, sino que fija obligaciones para ambas partes contratantes. Por un lado, la obligación del trabajador de cumplir con las medidas de seguridad adoptadas por el empleador, y por otro las del empleador de formar a su personal sobre cómo hacer para prevenir la materialización de los riesgos.

En el sector no gubernamental internacional, esto se traduciría en la necesidad de introducir las acciones formativas adecuadas, tanto al personal de terreno como al gestor en los diferentes niveles de las organizaciones, para que puedan gestionar los riesgos de seguridad de la manera más adecuada posible.

Las ONG internacionales españolas, como reflejó el informe de la mencionada Asistencia Técnica de 2014, señalaron como la primera necesidad en la gestión de la seguridad, la carencia de un itinerario formativo. Es sin embargo importante señalar que, además de iniciativas como la que ha financiado el presente informe y actividades relacionadas, cada organización debe velar para que su personal esté formado de manera concreta en gestión de riesgos de seguridad, tal y como reflejan las políticas de la organización contratante, que pueden variar mucho de unas a otras.

Estos artículos introducen dos elementos importantes en relación con los sistemas de gestión de riesgos de seguridad en el sector no gubernamental internacional, que serían la necesidad de tener planes de seguridad concretos según el lugar de trabajo, y por otro lado que estos planes sean actualizados regularmente o cuando haya un cambio brusco del contexto de trabajo.

Prevención de riesgos laborales

La normativa relacionada con la prevención de riesgos laborales está compuesta por un conjunto de normas de diferentes rangos. Para el sector de las ONG internacionales, la más relevante es sin duda la Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales, de la que se derivan los otros reglamentos relacionados. En este informe, se revisarán las más relevantes para la gestión de riesgos de seguridad de las ONG en terreno.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

Aspectos generales

Esta es una ley que no está pensada para el personal humanitario o cooperante que trabaja en terreno. Como ley del ordenamiento jurídico español, es general y abstracta, es decir, está prevista para regular lo que deben realizar empresas, trabajadores y administraciones públicas en prevención de riesgos laborales. En esta sección se realizará un análisis de cómo esta norma podría ser interpretada a la luz de las prácticas y literatura de gestión de riesgos de seguridad en operaciones humanitarias y de cooperación existente. De esta manera,

cuando la Ley habla de empresas, se estará haciendo referencia a las organizaciones que contratan a personal para trabajar en terreno. De igual manera, esta legislación sería de aplicación a las organizaciones y personal que tienen todo o parte de sus operaciones en España, como puede ser la atención a inmigrantes, personas sin hogar, etc.

Desde sus primeros artículos, esta Ley establece como sus principios generales, además de la eliminación o reducción de los riesgos, la información, la consulta, la participación y la formación de los trabajadores.

Para las ONG, este es un argumento más para introducir sistemas de gestión de riesgos de seguridad, formaciones adecuadas según el lugar al que se vaya a trabajar, que se informe en los procesos de inducción de los riesgos que se pueden encontrar en destino, etc.

Además, el artículo 2 establece que el contenido de esta Ley tiene un “*carácter de Derecho necesario mínimo*”, es decir, establece aquello que todas las entidades contratantes deben cumplir sin excepciones en relación con la seguridad y salud de su personal.

En el artículo 4.2 de la Ley 31/1995 se define también riesgo laboral como “*la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo*”. Además, para estimar la gravedad de un riesgo se señalan los criterios de probabilidad y severidad (impacto), términos utilizados igualmente por la literatura de referencia de gestión de riesgos de seguridad por el sector no gubernamental internacional.

El artículo 4.3 establece que “*Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*”. En este sentido, se deben contemplar como tales las enfermedades tropicales, las lesiones físicas como consecuencia de accidentes de circulación u otros eventos, así como las lesiones psicológicas como consecuencia de trabajar en un lugar con riesgos elevados, etc.

Derecho a la protección

La protección eficaz frente a los riesgos laborales es un derecho de los trabajadores (Art. 14.1), que supone un correlativo “*deber del empresario de protección*”. Es parte del derecho de los trabajadores a esta protección eficaz la “*información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente*”. Este artículo vendría entonces a respaldar la necesidad ya expresada de formar e informar al personal expatriado, además de la necesidad de que la realización de los diagnósticos de riesgos sean participativos. Igualmente, justifica la necesidad de contar con planes de contingencia de evacuación o hibernación, muy comunes en entornos con un contexto volátil y cambiante.

La existencia de sistemas de gestión de seguridad debe quedar integrada en la “*actividad preventiva de la empresa*” (art. 14.2), es decir, la preocupación de las ONG por la seguridad de su personal de terreno no se limita a la producción de planes de seguridad, sino que debe consistir en todo un sistema de asignación de responsabilidades, planificación de

formaciones, presupuestación de lo que va a costar la seguridad, establecimiento de políticas, etc.

Además, no se puede considerar que con la realización una vez de un plan de seguridad, se cumple con el deber de cuidado, sino que las organizaciones deben desarrollar “*una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva*” (art. 14.2). Esto quiere decir no solamente que los planes de seguridad deben actualizarse regularmente, sino que la estructura de gestión de seguridad a nivel de cada país y la monitorización de los riesgos en los distintos niveles de responsabilidad de cada organización debe ser realizada de manera regular, según el nivel de riesgo. La gestión de los riesgos de seguridad debe adaptarse a la evolución del contexto, según éste vaya cambiando.

La gestión de riesgos de seguridad no es sin embargo una tarea exclusiva del empresario, entendido como la organización contratante, sino que el personal está obligado a complementar las acciones emprendidas por la entidad (art 14.4). Desde este punto de vista, y como se ha señalado anteriormente, la responsabilidad es compartida, habiendo un deber del personal de “cuidarse”, complementario al deber de cuidado organizacional.

Como “*el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores*” (art. 14.5), las organizaciones deben presupuestar adecuadamente en las propuestas a los donantes cuál va a ser el coste del cumplimiento de la ley en relación con la gestión de riesgos de seguridad. Para que esta presupuestación sea aceptada por el donante, debe venir justificada por su correspondiente diagnóstico de riesgos, y en caso de que estas partidas no sean aceptadas, las organizaciones deberían financiarlas con fondos propios o evitar los riesgos, es decir, no realizando el proyecto.

Principios de la acción preventiva

La Ley 31/1995 de Riesgos Laborales es una norma que prioriza la prevención y establece una serie de principios que entroncan directamente con las metodologías utilizadas en el sector humanitario y de cooperación para la gestión de riesgos de seguridad. Los principios más relevantes recogidos en el artículo 15.1 de la mencionada Ley son:

1. Evitar los riesgos: evitando los riesgos el personal se mantiene seguro, sin embargo, las entidades internacionales de ayuda humanitaria o cooperación no siempre pueden evitarlos, ya que esto podría llegar a suponer la evacuación del personal y no poder proporcionar ayuda. Aunque evitar los riesgos se mantiene como una opción, no puede ser la única si se quiere cumplir con los mandatos organizacionales.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar: es decir tener una idea de la gravedad o la relevancia de los riesgos en base a la probabilidad y el impacto. Sin embargo, la evaluación debe ser complementada con la asignación del monitoreo de los riesgos a diferentes niveles de responsabilidades según su gravedad y la priorización de la adopción de medidas preventivas (y reactivas).
3. Combatir los riesgos en su origen: no es suficiente con la elaboración de guías generales de referencia o el establecimiento de principios o políticas. Parte del sistema de gestión de los riesgos de seguridad debe consistir en la realización de planes de seguridad

específicos para el lugar en el que los riesgos pueden surgir, es decir, concretos para un lugar y tiempo determinados. Esto significa para las ONG y otras entidades humanitarias o de cooperación que además de planes de seguridad nacionales, debe haber planes de seguridad locales para cada lugar en el que tengan personal desplegado.

4. Adaptar el trabajo a la persona: en este sentido, las organizaciones pueden justificar la presencia de un determinado tipo de personal en función de sus perfiles de riesgo o la organización de modalidades de trabajo alternativo (desde casa) o remoto.
5. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores: bajo esta perspectiva se encuentra la necesidad de informar al personal del contenido de los planes de seguridad así como de sus actualizaciones.

Otro de los contenidos de la Ley 31/1995 en relación con los principios de acción preventiva, es que las organizaciones deben tomar en cuenta las capacidades del personal a la hora de asignar tareas específicas (art15.2). De esto se debe deducir que las entidades deben intentar enviar al personal más experimentado, formado e informado (art. 15.3) a las zonas en las que los riesgos de seguridad vayan a ser mayores. Igualmente se señala la idea de consentimiento informado, es decir, que se debe dar al personal la posibilidad de decidir si acude a un lugar determinado a trabajar en función de los riesgos identificados.

Plan de prevención de riesgos laborales

Lo que en la Ley 31/1995 de Riesgos Laborales se llama plan de prevención de riesgos laborales, es lo que en el ámbito de la gestión de riesgos de seguridad se suele llamar sistema de gestión de seguridad. Es decir, se refiere a actuaciones que deberán *“integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta”*.

De nuevo, no es suficiente con hacer un plan de seguridad para un lugar específico de trabajo, sino que se *“deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos”* (art. 16.1). El sistema de gestión de riesgos de seguridad es algo que debe ser parte de la gestión normal y habitual de las organizaciones, si bien las responsabilidades serán deferentes en función de los puestos que se desempeñen.

Evaluación de los riesgos

Las organizaciones deben hacer *“una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”* (art. 16.2.a), que debe tener en cuenta el tipo de actividades que se van a realizar y dónde se harán. Las entidades humanitarias o de cooperación pueden entonces tener, a través de un sistema de indicadores o de clasificación de los contextos, una idea de los riesgos generales a los que se puede enfrentar su personal, y planificar consecuentemente la estructura de gestión según el contexto. Sin embargo, esta evaluación inicial debería tener también consecuencias en cuanto a la experiencia y perfil del personal que se contratará o las características que deben tener los lugares de trabajo en cuanto a las medidas de protección (muros, vigilantes, cámaras, etc.).

Se establece también la necesidad de revisar periódicamente la evaluación de riesgos y en todo caso cuando haya un cambio en las condiciones de trabajo (o de contexto) o cuando ocurra un incidente de seguridad.

Planificación de la prevención

En caso de que se identifiquen riesgos, la organización deberá realizar “*aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos*” (art. 16.2.b). Esto significa que las organizaciones deben tener un plan de acción para el tratamiento o la gestión de los riesgos identificados, en el que se debe fijar por lo menos para cada medida “*el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución*”.

Este plan de acción no tiene por qué ser algo complicado, puede ser una tabla en la que se reflejen los puntos señalados en el párrafo anterior. Sin embargo, en esta misma sección se señala que las organizaciones deberán asegurarse de que el plan de acción se ejecuta de manera efectiva, para lo que se deben establecer mecanismos de seguimiento constante de la planificación. Es por ello por lo que las organizaciones deben no solo revisar y actualizar de manera periódica los diagnósticos de riesgos, además se debería hacer un seguimiento de la asignación de responsabilidades y cómo las personas de los distintos niveles cumplen con sus tareas previstas en políticas y guías organizacionales de referencia.

Si en las tareas de monitorización de la implementación de los sistemas de gestión de riesgos de seguridad que deben hacer las organizaciones, se descubre que se pueden hacer más actuaciones para la gestión de los riesgos, las entidades contratantes deben llevar a cabo una investigación de lo sucedido, para consecuentemente introducir las medidas necesarias para evitar que ocurran daños o incidentes de seguridad. De igual manera, tras producirse un incidente de seguridad, debe igualmente realizarse una investigación, para evitar que un hecho similar pueda volver a ocurrir en el futuro.

Para poder realizar estas investigaciones, las organizaciones no solo deben contar con un sistema regular de monitoreo de los riesgos y de la implementación del plan de acción, sino que debe haber un proceso de reporte y gestión de incidentes de seguridad con particular atención a aquellos incidentes que se consideren críticos.

Dentro de los medios de protección que las organizaciones deben tener para sus empleados, se encuentran los llamados equipos de protección individual (cascos, botas, arneses, etc.). Con demasiada frecuencia se observa en terreno a personal local realizando obras de infraestructuras sin estos equipos. En caso de que ocurra algún accidente con resultado de lesiones, posiblemente debido a la legislación laboral o al sistema de control efectivo de las autoridades locales, la organización no tenga que hacer frente a sanciones graves o problemas adicionales. Sin embargo, puede ser un problema de seguridad ya que puede jugar en contra de la aceptación de la organización y hacer que se convierta en un objetivo de la ira comunitaria. Además, se podría dejar a una persona discapacitada en un contexto con un sistema de protección muy limitado, suponiendo entonces una carga para las familias y colocándolas en una situación de mayor vulnerabilidad.

Es importante señalar también que los planes de seguridad y en general todo el sistema de gestión de riesgos, deben estar enfocados para la protección de todo el personal, no solo del expatriado. Y aunque desde el punto de vista legal una organización solo estaría obligada a hacer una gestión de riesgos del personal contratado de acuerdo a la legislación española para el personal con contrato español, el incumplimiento consciente de la legislación local o la existencia de un doble rasero supone un problema moral que al final puede acabar dañando la imagen de la organización y afectando la seguridad de su personal.

Información, consulta y participación (art. 18)

Como se ha mencionado con anterioridad, y como señalan las diferentes guías de referencia, el proceso de gestión de riesgos de seguridad debe ser participativo, para que se identifiquen todos los riesgos y las vulnerabilidades asociadas que afectan a los distintos perfiles de riesgo. Este intercambio debe ser entonces en doble sentido, de consulta de la organización a su personal y viceversa.

Además, una vez identificados los riesgos y sus circunstancias, las organizaciones deben informar a sus equipos de cuáles son esos riesgos, cuáles son las medidas adoptadas para la gestión normal y cuáles son las medidas excepcionales para las situaciones de emergencia.

Es por ello por lo que las organizaciones deben contemplar procesos de *briefing* de seguridad no solo sobre el sistema de gestión de seguridad implantado, sino sobre el plan de seguridad concreto que será de aplicación a la persona en destino. En conexión con esto, es necesario entonces contar con planes de seguridad actualizados y adaptados al contexto local de trabajo.

Formación

La formación que las organizaciones dan a su personal tiene que ser tanto teórica como práctica, en el momento de la contratación como cuando se producen cambios en las responsabilidades asignadas o en el contexto de trabajo (art. 19). La formación dada al personal debe ser específica a las características del puesto, adaptable a los cambios de las circunstancias de trabajo y regular, pudiéndose repetir las veces que sea necesario si fuese preciso.

Medidas de emergencia

Es deber de la organización monitorear y “*analizar las posibles situaciones de emergencia*” (art. 20) y consecuentemente adoptar las medidas de contingencia para afrontar estas situaciones, entre las que se encuentra la evacuación del personal. Desde el punto de vista de las organizaciones humanitarias y de cooperación, significa que debe haber planes de contingencia de evacuación e hibernación, así como protocolos de gestión de incidentes e incidentes críticos, además de formaciones en primeros auxilios o extinción de incendios.

Para poder tomar estas medidas excepcionales, el personal debe estar debidamente formado de manera teórica y práctica y haber realizado los ejercicios o simulaciones necesarios para poder responder a estas situaciones de la mejor manera posible y contar con el equipamiento adecuado para ello (botiquines, medios de telecomunicación, vehículos, comida y agua de reserva, etc.).

Riesgo grave e inminente

La Ley 31/1995 contempla (art. 21), de manera similar a cómo lo hace la literatura de gestión de riesgos de seguridad de referencia, cómo gestionar las situaciones en las que incrementa la probabilidad de que un riesgo se materialice o el impacto inicialmente previsto al hacer el diagnóstico de riesgos.

Las organizaciones que trabajan en el exterior deben entonces monitorear el contexto en el que trabaja su personal de terreno, para que en caso de que haya un cambio brusco o de trazo lento de las circunstancias, se puedan tomar las decisiones más adecuadas para gestionar los riesgos.

En el ámbito de la ayuda humanitaria o de la cooperación, estos riesgos graves o inminentes podrían ser la previsible llegada de un desastre natural (huracán, ciclón), recibir información sobre la existencia de grupos criminales que quieren secuestrar a un trabajador extranjero, disturbios sociales, ofensivas armadas, etc.

En estas circunstancias de riesgo grave e inminente, las organizaciones deben:

1. *“Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas”* (art. 21.1.a). Es decir, el personal debe ser partícipe de cómo la organización percibe el cambio en el contexto y cómo les puede afectar. El efecto indirecto positivo es que el personal, sobre todo el contratado localmente, puede dar su punto de vista a la organización para que pueda tomar las medidas más ajustadas al contexto.
2. Tomar las medidas y decisiones para que el personal pueda, a la vista de ese peligro grave e inminente, interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo. De este apartado se pueden tomar dos ideas clave, que serían la asignación de responsabilidades a alguien del equipo en gestión de riesgos de seguridad y la necesidad de contar con planes de contingencia de evacuación e hibernación.

Adicionalmente se señala que el personal no debe regresar al lugar de trabajo mientras persista la situación de peligro, *“salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad”* (art. 21.1.b). Estas excepciones son las que podrían llevar a justificar la evacuación del personal no esencial, la introducción de modalidades alternativas de trabajo, la implementación de las actividades en modalidad remota, la implementación de los programas más críticos o a considerar algún tipo de metodología para saber si se puede volver. Estas circunstancias excepcionales de permanencia, deben estar previstas en un sistema de niveles de seguridad o de escenarios.

3. En caso de que el personal no pueda ponerse en contacto con la persona encargada de las operaciones a pie de terreno, deben contar con la preparación para poder tomar por sí mismo las decisiones para evitar las consecuencias negativas del peligro grave e inminente. Es decir, en primer lugar, las organizaciones deben contar con medios de comunicación que permita al personal mantener comunicación con los órganos gestores. Pero en caso de que esa comunicación no fuese posible, el equipo de terreno debe conocer los planes de contingencia elaborados previamente y saber cómo aplicarlos, lo que conlleva la formación teórica y práctica necesaria para ello.
4. En el artículo 21.2 de la Ley 31/1995 se reconoce una de las prácticas habituales en el sector humanitario y de cooperación. En caso de que el personal perciba un riesgo grave o inminente para su vida o salud, "*tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo*". Además, las organizaciones tendrán que respetar esa decisión salvo mala fe o negligencia grave. Por ello, las organizaciones no pueden presionar a su personal a permanecer en un lugar si los que están a pie de terreno consideran que hay una amenaza grave e inminente y que no cuentan con la preparación adecuada para hacerla frente.

Documentación. Demostración del deber de cuidado

En caso de que el personal de una organización sufra un incidente de seguridad, ya sea producido de manera voluntaria o involuntaria, podría demandar al empleador por no haber cumplido con su deber de cuidado. La manera que tienen las organizaciones para demostrar que sí han cumplido con ese deber de cuidado es por medio de la documentación relacionada con la gestión de riesgos de seguridad.

No solo debe haber una formalización documental por parte de la organización, sino que además debe poder mostrarse que ha habido la preceptiva formación e información relacionada con la gestión de los riesgos.

Recordando que la Ley 31/1995 establece los mínimos a cumplir, las organizaciones deben elaborar y conservar en un formato que deje constancia de la especificidad geográfica y temporal que cubren, la documentación siguiente:

1. Plan de prevención de riesgos laborales, es decir, el sistema de gestión de riesgos de seguridad en el que se asignen responsabilidades y definan los procesos más importantes.
2. Evaluación de los riesgos: o diagnóstico de riesgos en el que se identifiquen los riesgos, sus circunstancias y las medidas de gestión o tratamiento de riesgos que se adopten para poder continuar trabajando de manera segura.
3. Planificación de la actividad preventiva: planes de seguridad y de contingencia.

4. Relación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: las organizaciones deben contar no solamente con un registro de los incidentes o accidentes que se producen en terreno, sino que además deben existir los consiguientes procesos y formatos para la comunicación de los incidentes. Los daños a la salud del personal deben notificarse por escrito a la autoridad laboral.

Por último, la Ley establece que esta documentación debe estar a disposición de la autoridad laboral, con lo que es objeto de ser inspeccionable.

Protección específica según el perfil de riesgo

El artículo 25 de la Ley 31/1995 establece que para el personal que tenga determinadas características personales (discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales) o estado biológico conocido (embarazadas), debe tenerse en cuenta estas circunstancias a la hora de realizar el diagnóstico de riesgos. Esto puede hacerse al analizar la vulnerabilidad, ya que las medidas de tratamiento de los riesgos van a ser diferentes en función de estas características.

En general, la mayoría de las organizaciones contratan a personal que se encuentra en buen estado de salud y sin discapacidades, ya que estas personas suponen un tratamiento particular que además puede ser un riesgo adicional para su seguridad o la del resto de personal en determinadas situaciones de peligro.

Sin embargo, hay organizaciones que trabajan específicamente para estas personas y que también contratan personas con discapacidad para la realización de su trabajo. El referente de seguridad de una de estas organizaciones, señalaba en una reunión internacional que, si se trabaja con una persona con discapacidad auditiva, un plan de contingencia no debe contar exclusivamente con consignas sonoras, como sirenas o megafonía, sino que debería incluir medidas visuales.

Sin embargo, a la luz de este artículo, deben hacerse varias interpretaciones cuando se realiza un diagnóstico de riesgos:

1. Se deben tener en cuenta cuestiones de género y en los diagnósticos de riesgos deben participar tanto hombres como mujeres. En caso de que culturalmente no sea aceptable tener a hombres y mujeres trabajando juntos, o que se piense que estando juntos no van a salir temas relacionados con la violencia sexual, la identificación y evaluación de los riesgos debe hacerse por separado.

Similarmente, debe tenerse en cuenta la posible existencia en el equipo de homosexuales, lesbianas, transexuales, bisexuales e intersexuales. En algunos países, ya solo el reconocimiento abierto de pertenecer a uno de estos grupos puede conllevar graves penas. Se deben dejar los canales abiertos para que estas personas puedan comunicar con el personal encargado de la gestión de la seguridad sus circunstancias y vulnerabilidad, para que se puedan tomar las medidas necesarias.

2. Diferentes grupos religiosos: en muchos países en los que las organizaciones humanitarias o de cooperación desarrollan su trabajo, puede haber una multiplicidad de religiones que pueden convivir de manera pacífica, pero en los que pueden también existir rivalidades (suníes – chiíes en Líbano, musulmanes – cristianos en Filipinas,

musulmanes – judíos en Palestina, musulmanes – budistas en Myanmar, etc.). Y es posible que estas rivalidades o tensiones que se producen en la sociedad, se trasladen al interior del equipo. Esto debe ser tenido en cuenta para que una formación o reunión en la que se diagnostiquen los riesgos, no se convierta en una oportunidad para incrementar la rivalidad y las tensiones dentro de un equipo.

3. Diferentes grupos étnicos: al igual que con los grupos religiosos, en los equipos pueden también existir diferentes grupos étnicos. Las mismas precauciones deben tomarse en este sentido, sobre todo si se trata de minorías especialmente amenazadas.
4. Expatriados y personal nacional deslocalizado: estas personas, sobre todo cuando están desplazadas a pie de terreno, no cuentan con la protección con la que puede contar el personal local (familiares, amigos, etc.). Estas circunstancias deben tenerse en cuenta a la hora de hacer los diagnósticos de riesgos y la planificación de contingencias como la evacuación. Puede también jugar un papel importante a la hora de determinar el tipo de intervención que una organización pueda querer implementar.

En estos casos, debe tenerse en cuenta el derecho al honor, la intimidad y la imagen del personal.

Obligaciones de los trabajadores

Como se ha señalado en otros apartados de este documento, la prevención en materia de riesgos laborales no es exclusiva de las organizaciones. Se necesita la participación del personal para que esta previsión sea efectiva.

En este sentido, el artículo 29 de la Ley 31/1995 de Riesgos Laborales, establece que *“Corresponde a cada trabajador velar [...] por su propia seguridad”*. Es decir, a parte de lo que establezca la organización, sus empleados deben mantener siempre un nivel de alerta adecuado al contexto de trabajo. Se establece además la necesidad de que cada trabajador debe velar también por la seguridad del resto del personal, estableciendo entonces una corresponsabilidad no solo entre las organizaciones y su personal, sino además entre el personal entre sí.

No solo el personal de las organizaciones debe utilizar de manera diligente los materiales y equipos de protección puestos a su disposición, sino que debe, además:

1. Informar de inmediato de cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad: es decir, el personal debe mantener una comunicación fluida con las personas que tengan asignadas responsabilidades en materia de gestión de riesgos de seguridad para informar de cambios de contexto, existencia de nuevos riesgos, incremento de la probabilidad o impacto de los riesgos ya identificados, etc.
2. Contribuir al cumplimiento de las normas de seguridad: es decir, no solo se debe cumplir con las normas establecidas en los planes de seguridad, sino que además se debe velar para que otros colegas o personal dependiente las cumpla igualmente. Para ello, estas

normas de seguridad deben haberse explicado y el personal haberse comprometido por escrito a cumplirlas.

3. Cooperar con la organización en la gestión de los riesgos: cumpliendo con las tareas y responsabilidades asignadas en los distintos planes y procesos de gestión de riesgos de seguridad.

El incumplimiento por parte del personal de estas obligaciones, puede llevar a la adopción de medidas disciplinarias por parte de la organización.

Referente de seguridad

Las organizaciones deben designar por lo menos a una persona de su equipo para ocuparse del deber de prevención de riesgos.

Aunque un referente de seguridad es un puesto que no tiene por qué suponer la contratación y designación de una persona a tiempo completo, sí que deben “*tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y los medios precisos*” (art. 30.2) y que los recursos (humanos, materiales, organizacionales, etc.) sean proporcionales al tamaño de la organización y al tipo de actividades.

La casuística de las entidades que trabajan en ayuda humanitaria o cooperación es muy variada. Hay desde grandes organizaciones que trabajan en red con otras “hermanas”, hasta organizaciones que trabajan con muy poco personal o que su presencia en terreno se limita a los viajes de monitoreo del personal de su sede. Hay organizaciones que tienen los recursos suficientes para poder contar con una o varias personas dedicadas a la gestión de los riesgos de seguridad en el terreno como parte de un sistema organizacional de gestión de la seguridad. Hay sin embargo otras organizaciones en las que el referente de seguridad es una persona del departamento logístico, financiero o de operaciones o esta responsabilidad la tiene asignada la gerencia o la persona responsable de los proyectos. Lo realmente importante es que exista esta designación por parte de las organizaciones, o que sea algo “autoasignado” por la propia organización a su equipo directivo.

Los referentes de seguridad tienen además una relación especial con la organización, ya que por un lado deben poder acceder a los planes de seguridad y gozarán de algunas de las garantías establecidas para los representantes de los trabajadores, a la vez que deberán mantener la debida confidencialidad en la gestión de riesgos.

Monitoreo y evaluación

Las organizaciones deben contar con un servicio de prevención (“*o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa*”, art. 30.1).

En el caso de que la organización decida tener un servicio de prevención propio, deberá someter su sistema “*al control de una auditoría o evaluación externa*” (art. 30.6).

Los diferentes manuales de buenas prácticas señalan que los sistemas de gestión de seguridad, así como los diagnósticos de riesgos y los consiguientes planes de seguridad, deben ser revisados de manera regular. El *European Interagency Security Forum* desarrolló en 2013 una guía dedicada a las auditorías de seguridad. En este documento se propone una revisión al sistema de gestión de seguridad de las organizaciones que quieran llevarlo a cabo y aborda tanto las cuestiones más estructurales (política, principios, asignación de responsabilidades) así como las más prácticas (formación, planes de seguridad, presupuestación). Esta guía puede ser un buen material para saber si una organización estaría preparada para pasar la evaluación externa a la que se refiere el artículo 30.6 de la Ley 31/1995.

Es posible que haya pocas entidades que puedan proporcionar los servicios de prevención a los que se refiere el artículo 30 de la Ley 31/1995, por haberse identificado la necesidad en el pasado y porque deben tener unas características específicas definidas en los reglamentos que la desarrollan. Esto sin embargo no debería eximir a las organizaciones de la obligación fijada legalmente de contar con estos sistemas y servicios de prevención.

Se establece igualmente la necesidad de establecer una comunicación fluida entre las organizaciones y su personal en relación con el establecimiento de las acciones preventivas.

También se señala la necesidad de contar en algunos casos con un Comité de Seguridad (art. 38) para las organizaciones con 50 o más trabajadores en el que se tratarán las actuaciones en prevención de riesgos.

En caso de que el personal de una organización piense que *“las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud”* (art. 40.1) podrán recurrir a la Inspección de Trabajo.

Responsabilidades y sanciones

Como se señala en el artículo 2 de la Ley 31/1995, lo establecido en ella supone lo mínimo que tienen que hacer las organizaciones en relación con los riesgos. Por ello, el incumplimiento o simplemente la falta de previsión, dará lugar a responsabilidades administrativas, así como en su caso penales y civiles por daños y perjuicios.

El incumplimiento de la normativa sobre riesgos laborales podría llevar a la suspensión o cierre del centro de trabajo. Si bien es altamente improbable que se produzca una inspección de la gestión que de los riesgos se hace en terreno, es recomendable cumplir con esta normativa, ya que como se ha visto anteriormente, los incidentes de seguridad en los que se produzcan daños, deberían ser comunicados a las autoridades competentes, lo que puede despertar la curiosidad de la autoridad laboral competente.

La Ley de Riesgos Laborales es también de aplicación para *“las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas”* (art. 45.1).

Por último, se establece que un delito o infracción administrativa muy grave, puede limitar la capacidad de contratar con las Administraciones Públicas, algo que podría igualmente limitar la capacidad para recibir subvenciones para proyectos humanitarios o de cooperación.

La Ley 31/1995 tiene un amplio desarrollo reglamentario, en el que se regulan diversas materias relacionadas con los riesgos laborales. Si se quiere consultar el detalle de estas normas, se puede consultar el siguiente enlace al Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=37&modo=1¬a=0&tab=2>

Se analizarán ahora alguno de los reglamentos de esta legislación de riesgos laborales que por su contenido sean relevantes para las organizaciones que cuentan con personal en terreno:

- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Este Real Decreto establece las condiciones en términos de iluminación, temperatura y otras circunstancias ambientales en las que el trabajo se debe desarrollar. Si bien esto es muy difícil de cumplir en lugares en los que no hay electricidad, agua corriente u otras comodidades que en España pueden considerarse básicas, es necesario llamar la atención sobre su artículo 10: *“Los lugares de trabajo dispondrán del material y, en su caso, de los locales necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores accidentados”*.

Es necesario recordar que, debido al estado de las carreteras, al estilo de conducción en los países en los que trabajan las organizaciones humanitarias y de cooperación y a la relajación de ciertas buenas prácticas cuando el personal internacional va a terreno (no abrochase el cinturón de seguridad), constituyen un aumento de la vulnerabilidad a los accidentes de circulación. Es por ello importante señalar la necesidad de contar también con botiquines en los vehículos de las organizaciones, así como con el personal formado sobre cómo utilizarlos.

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 1.1.: *“La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales [...]”*.

En este Real Decreto se detalla cómo debe ser el desarrollo del sistema de gestión de riesgos de las organizaciones, cómo se debe comunicar, qué documentos debe tener, cuándo se debe revisar, etc. Todos estos aspectos han sido ya señalados cuando se ha analizado la Ley 31/1995 de Riesgos Laborales.

- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

Este Real Decreto supone la adaptación de la Ley 31/1995 de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. El contenido técnico de la norma es muy parecido a la mencionada Ley, si bien se diferencia principalmente con ésta en la particular relación laboral que los funcionarios tienen con la Administración.

Es particularmente importante traer a colación su disposición adicional segunda, relativa a las representaciones de España en el exterior. En ella se dice lo siguiente: “Se aplicará una adecuada política de prevención de riesgos que contenga acciones de salud laboral tendentes a lograr una normal y eficaz aplicación de los principios genéricos contenidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los efectos de la aplicación del presente real decreto de adaptación a la misma, teniendo en cuenta las peculiaridades derivadas de su organización, dispersión geográfica y régimen aplicable a su personal”.

Esta disposición sería de aplicación no solo para las embajadas, sino también para las Oficinas Técnicas de Cooperación, Centros Culturales y de Formación que la AECID u otras delegaciones o representaciones que España pueda tener en el exterior.

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Este Real Decreto viene a desarrollar el artículo 42 de la Ley 31/1995 de Riesgos Laborales. En esta norma se señala que la responsabilidad por incumplimiento u omisión de la normativa son tanto las personas físicas como las jurídicas.

Se definen también como infracciones graves:

1. No integrar en la organización la implantación y aplicación de un sistema de gestión de riesgos de seguridad (plan de prevención) en el que se asignan responsabilidades y pasa a ser un asunto presente en la vida de la organización.
2. No hacer las evaluaciones de riesgos de manera regular y adaptada al contexto de trabajo, así como no implantar las medidas identificadas para la gestión de los riesgos y no dar seguimiento al plan de acción que se realice al efecto.
3. No informar a la autoridad laboral “*de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales*”, así como no llevar a cabo una investigación sobre lo ocurrido que pueda llevar a la adopción de medidas adicionales para evitar que algo parecido pueda volver a ocurrir.
4. Contratar a personal sin la suficiente preparación o experiencia para trabajar en contextos especialmente peligrosos, o que no se tengan en cuenta cómo su perfil de riesgo (sexo, religión, origen étnico, nacionalidad, etc.) pueden hacer que sean más vulnerables.
5. No facilitar la formación e información suficiente sobre los riesgos del puesto y sobre las medidas tomadas para gestionarlos.

6. No formar al personal en primeros auxilios o no tener equipamientos adecuados para realizarlos (botiquines), así como no contar con planes contra incendios o de evacuación del personal por posibles situaciones de emergencia.
7. No informar, consultar y facilitar la participación al personal en relación con las medidas tomadas para la gestión de los riesgos.
8. No tener un referente de seguridad.

En función de la infracción cometida, por acción u omisión, las infracciones en materia de riesgos laborales, las sanciones pueden llegar a los 2.045 euros si son leves, a 40.985 euros si son graves, y a 819.780 euros si son muy graves.

Es necesario recordar que estas sanciones son compatibles con las penales o civiles por daños y perjuicios que se puedan establecer.

RD 519/2006 del Estatuto del Cooperante

El Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes contempla los derechos, obligaciones, incompatibilidades, formación, homologación de servicios y modalidades de previsión social de este colectivo.

Este Real Decreto desarrolla la Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo en la que se regula el “*régimen jurídico de la política española de cooperación internacional para el desarrollo*”.

Hay algunas personas y organizaciones, sobre todo dedicadas a la ayuda humanitaria, que no se reconocen con el término “cooperante” ya que consideran que ellos/as no cooperan, sino que son trabajadores/as humanitarios/as. Independientemente de la terminología utilizada, la Ley de Cooperación tiene entre sus objetivos e instrumentos la prevención y atención ante “*situaciones de emergencia mediante la prestación de acciones de ayuda humanitaria*” (art. 3.c).

Por otro lado, hay personal en el exterior de instituciones donantes que considera que el Estatuto del Cooperante no es de aplicación para ellos.

El ámbito de aplicación del Estatuto del Cooperante es para las personas físicas, jurídicas, públicas o privadas, que realicen acciones de cooperación o humanitarias “*con independencia de la financiación, pública o privada, de esos proyectos*”. Y añade que las relaciones jurídicas entre entidad promotora de la cooperación o ayuda humanitaria puede ser, entre otras, “*funcionarial o de personal al servicio de las Administraciones públicas*” (art. 3.1.b).

Por ello, ya sea personal cooperante, humanitario o de un financiador, el Estatuto del Cooperante es de aplicación para ellos/as y sus organizaciones contratantes.

En cuanto a los voluntarios/as, la Ley de Cooperación y la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado también establecen ciertas medidas que sus organizaciones deben tomar, como estar informados del contexto en el que trabajarán, la necesidad de contratar un seguro, la formación o la seguridad.

No se considerará personal cooperante al vinculado a iglesias, confesiones o comunidades religiosas, que se regirán por su propia normativa, a no ser que reciban financiación pública, en cuyo caso deberían aplicar lo especificado en el Estatuto del Cooperante.

En el preámbulo del Estatuto del Cooperante, se “*impone*” ya una primera obligación a los cooperantes, consistente en el deber de inscribirse en el registro consular correspondiente “*por razones obvias de seguridad*”. Hay personal cooperante o humanitario al que no le gusta inscribirse en estos registros, algo que el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación considera imprescindible a la hora de orquestar un posible apoyo en caso de emergencia (evacuación por motivos de seguridad, entre otros). Si bien no se puede obligar a alguien a inscribirse si no quiere hacerlo, es necesario recordar de nuevo que el artículo 40 de la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado establece que el Gobierno “*podrá exigir el reembolso de la totalidad [de los recursos presupuestarios] o parte de los mismos a quienes se hayan expuesto voluntariamente a riesgos*”. Si bien la no inscripción en el registro no supone una exposición voluntaria a riesgos, no poder localizar a una persona para evacuarla sí podría llegar a considerarse como tal.

El Estatuto del Cooperante establece también el deber de los cooperantes de “*observar una conducta adecuada en el país o territorio de destino*” (art. 11.a). El no hacerlo, puede dar lugar a arrestos, represalias, ataques, manifestaciones u otros eventos que se pueden convertir en incidentes de seguridad para las organizaciones y su personal.

El acuerdo complementario de destino

El acuerdo complementario de destino (art. 5), que tiene que estar formalizado por escrito, debe tener como contenido mínimo:

- Las precauciones médicas, de vacunación y las instalaciones médicas de referencia. En un diagnóstico de riesgos se deben identificar no solo los riesgos provocados por la acción humana (lo que en inglés se llama *security risks*), sino también los accidentales (que en inglés se definen como *safety risks*) o enfermedades. Entre las medidas de tratamiento de riesgos que se puedan tomar, está la identificación de las vacunas u otras precauciones médicas, de salud (mosquiteras) o higiene que se deban establecer. De igual manera, el plan de acción que acompañe al plan de seguridad o al diagnóstico de riesgos, debe contener la realización de un plan de contingencia o de evacuación médica en caso de accidente o enfermedad.

<p>El tema de las vacunas es también un asunto controvertido, ya que ponérselas o no entra dentro de la esfera de decisión personal de cada persona. Sin embargo, la decisión de una persona de no ponerse una determinada vacuna podría tener consecuencias en relación con la cobertura del seguro o suponer una carga de trabajo adicional para el personal que se ocupará del apoyo y evacuación de la persona enferma a un centro de salud e incluso al extranjero, teniendo entonces consecuencias en la eficacia y eficiencia de la ayuda de la organización.</p>

- Las “*Normas de seguridad básicas en el país de destino y recursos a utilizar en aquellos supuestos en los que la seguridad del cooperante o de las tareas a realizar resulten afectadas*”. Para poder informar sobre esas normas de seguridad, deberán haber sido previamente identificadas por el correspondiente diagnóstico de riesgos, encuadrado a su vez en un sistema organizacional de gestión de riesgos de seguridad, tal y como dice la Ley 31/1995 de Riesgos Laborales.

Formación e información

La formación se establece como un derecho del personal de cooperación o humanitario en el Estatuto del Cooperante. Esta formación debe ser adecuada para el desarrollo de su trabajo y debe haberse facilitado previamente a su salida. Como se ha visto al analizar la Ley 31/1995 de Riesgos laborales, el personal debe ser formado en prevención de riesgos, así como informado de las medidas de tratamiento de riesgos que se hayan tomado y hayan quedado reflejadas en el plan de seguridad específico así como planes de contingencia ante emergencias médicas, de seguridad o provocadas por desastres naturales.

Es también un derecho del personal recibir información sobre las normas de seguridad existentes (art. 10.1.b).

El Estatuto del Cooperante establece además el deber de presentarse ante la Oficina Técnica de Cooperación de la AECID (art. 11.b), quien además atenderá sus problemas de manera inmediata (art. 10.1.f).

Previsión social y seguro colectivo

El trabajo que se realiza en terreno, se realiza en muchas ocasiones en lugares en los que por las circunstancias climáticas, económicas, sociales, de salubridad o por desarrollarse en un contexto de emergencia, conflicto o epidemia, no existen las infraestructuras o los profesionales que puedan atender con estándares parecidos a los que hay en España las enfermedades, accidentes, lesiones u otras contingencias a las que puedan enfrentarse el personal humanitario o de cooperación.

Para ello, debe haber una previsión social específica que asegure:

- La pérdida de vida y la invalidez permanente.
- *“Una atención médica y hospitalaria similar a la cobertura a que se tiene derecho en España por cualquier contingencia acaecida en el país de destino”* (art. 10.1.e), incluyendo:
 1. Revisiones ginecológicas y todo lo relacionado con la maternidad.
 2. Las derivadas de cualquier enfermedad y accidente.
 3. El gasto farmacéutico.
 4. Prevención de enfermedades, epidemias o pandemias en los países de destino.
 5. Atención psicológica o psiquiátrica durante o tras la misión.
 6. Revisión médica al regreso.
 7. Repatriación por accidente, enfermedad grave, fallecimiento, catástrofe o conflicto bélico.

El seguro colectivo al que se refiere el artículo 12 del Estatuto del Cooperante debería hacer frente a las contingencias descritas arriba. Sin embargo, las organizaciones deben realizar todo un trabajo previo para saber qué hacer si alguien se pone enfermo o sufre un accidente. Para ello los planes de acción de los planes de seguridad deben contemplar la realización de

planes de contingencia para la evacuación médica de las víctimas de enfermedades, accidentes o incidentes, la evacuación por motivos de seguridad o por un desastre natural.

En las evacuaciones médicas (las llamadas MEDEVAC) a otros países por medio de transporte aéreo medicalizado, hay que tener en cuenta los requisitos que tienen los aviones para aterrizar en ciertos aeropuertos, así como los permisos necesarios. Estos aviones no suelen poder aterrizar en pistas de tierra o en aeropuertos que no tengan ciertos estándares internacionales. Por ello, es necesario que las organizaciones tengan en cuenta para su personal a pie de terreno, cómo se va a transportar a una persona herida desde un lugar remoto en el que se pueda haber producido un accidente (o pueda haber caído enferma), hasta el lugar en el que se pueda dar la asistencia médica necesaria o su transporte a un hospital con los estándares adecuados.

Tras la muerte de Savimbi en Angola en 2002, muchas organizaciones se movilizaron para ayudar a una población aislada durante varias décadas de conflicto civil. Durante el conflicto, muchas carreteras no pudieron ser mantenidas, con lo que en ese año una ONG tuvo un accidente como consecuencia del cual, dos personas resultaron gravemente heridas y tuvieron que ser evacuadas con un avión medicalizado a Sudáfrica. El accidente se produjo en un entorno remoto del “mato” angolano, sin posibilidad de organizar una evacuación médica desde el lugar del accidente.

Al tratarse de dos personas de nacionalidad española, la organización se puso en contacto con la Embajada de España, que a su vez contactó con el Ejército de Angola, el cual mandó un helicóptero para evacuar a las personas accidentadas. Paralelamente, la organización y la empresa aseguradora hicieron los trámites para enviar un avión medicalizado desde Sudáfrica a Lubango, ciudad que contaba con un aeropuerto con pista asfaltada y con tráfico aéreo internacional.

Todas estas gestiones deben estar previstas para no perder un tiempo que es precioso para las víctimas y que puede significar la diferencia entre la vida o la muerte.

El trabajo humanitario se puede desarrollar en situaciones y contextos en los que el personal puede tener que contemplar o enfrentarse a hechos extraordinarios como ataques armados, muertes, violaciones, secuestros, violencia, etc. Esto puede causar una serie de afecciones o daños psicológicos en el personal humanitario que como dice el Estatuto del Cooperante, deben ser tratados durante (después puede ser demasiado tarde) o tras la misión.

Steve Dennis fue secuestrado en 2012 en Kenia mientras trabajaba para el *Norwegian Refugee Council* y liberado unos días más tarde. El secuestro le produjo unas lesiones físicas y psicológicas que afectaron a Steve tras el abandono del país.

A pesar de que insistió a su organización sobre la necesidad de apoyo psicológico por las secuelas del secuestro, sintió que no recibió la atención que necesitaba, y demandó judicialmente al NRC. Un tribunal de Oslo condenó a la ONG por negligencia grave a indemnizar a Steve Dennis con varios cientos de miles de euros, a pesar de que la organización contaba con su plan de seguridad. El caso se analizará más adelante.

Insistir en este punto, según la Ley 31/1995 de Riesgos Laborales, en la necesidad de comunicar los eventos en los que se produzcan daños al personal a las autoridades laborales competentes.

El deber de cuidado y los principales donantes.

La aproximación de los donantes a la seguridad es diferente de unos a otros. Sin embargo, es un tema que cada vez está más presente y que desde hace algunos años aparece en las bases de las convocatorias.

En este apartado, se expondrán de manera resumida la postura de los principales donantes ante la gestión que de la seguridad hacen las ONG:

Enfoque informativo

El donante que representa este enfoque es el *Department for International Development* – DFID o agencia de cooperación del Reino Unido. En las convocatorias de financiación se limita a preguntar a las ONG si tienen planes de seguridad específicos, y las entidades se limitan a responder con un sí o un no.

El motivo de esta postura es porque piensan que, si solicitan a las organizaciones documentos relacionados con la gestión de riesgos de seguridad y el proyecto es financiado, la aprobación estaría conllevando igualmente la validación de los planes de seguridad. Ante una eventual reclamación judicial del personal de la ONG por un incidente, piensan que la demanda de responsabilidades podría alcanzarles como financiadores.

Otros donantes con un enfoque parecido serían la GIZ⁴ (cooperación alemana) o SDC⁵ (cooperación suiza).

Enfoque consultivo

The Office of Foreign Disaster Assistance – OFDA, oficina de asistencia humanitaria de los Estados Unidos, representaría este enfoque, según el que consulta a las ONG sobre sus planes de seguridad. Las ONG tienen que mandar documentación e información sobre cómo van a gestionar los riesgos existentes y es analizada junto con el resto de archivos que se envían con la propuesta.

Enfoque colaborativo

Representado por la Fundación Bill & Melinda Gates y del que participarían las grandes fundaciones norteamericanas, este enfoque supone que la entidad financiadora está abierta a conocer cuáles son los problemas o condicionantes con los que se encuentran las organizaciones al trabajar en terreno, entre ellos incluidos los de seguridad.

⁴ *Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit.*

⁵ *Swiss Agency for Development and Cooperation*

La AECID

Hace ya algunos años, la AECID introdujo en las bases de algunas de sus convocatorias la seguridad como un elemento evaluable en las propuestas.

Orden AEC/2909/2011, de 21 de octubre, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones de cooperación internacional para el desarrollo.

Se limita a hacer una mención a la inseguridad como argumento para no hacer la transferencia de bienes inventariables adquiridos a las organizaciones locales.

ORDEN AEC/1303/2005, de 27 de abril, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones a organizaciones no gubernamentales de desarrollo, para la realización de intervenciones en materia de cooperación internacional para el desarrollo.

En su disposición novena, relacionada a la financiación y tipos de gastos, se señala que los gastos de funcionamiento en el terreno, entre los que se encuentra la seguridad, no pueden superar el 1% del importe total subvencionado. Si además de servicios de vigilancia, se tiene que pagar el agua, los gastos de telecomunicaciones y similares, este porcentaje se convierte en un limitante claro a la hora de financiar la seguridad. Claro que los costes de seguridad van a depender del lugar de trabajo, pero debería existir flexibilidad para que en aquellos lugares más inseguros, se pudiese gastar más en la gestión de riesgos de seguridad.

Resolución de 13 de mayo de 2016, de la Presidencia de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, por la que se convocan subvenciones a las Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo para la realización de proyectos de cooperación para el desarrollo, incluidos los de Educación para el Desarrollo en España, correspondiente al año 2016.

A la hora de realizar este informe, esta era la última convocatoria publicada por la AECID. En ella, en la sección VII. Criterios objetivos de valoración, se establece que, para la valoración del criterio de solvencia institucional, junto con los aspectos que se citan en el artículo 9 de la Orden de bases AEC/2909/2011 (*"capacidad institucional de la entidad solicitante y de su contraparte, en su caso, y su solvencia y experiencia"*), *"siempre que se trate de países o zonas afectadas por situaciones de violencia que pudieran comprometer la seguridad de los cooperantes, se valorará positivamente la inclusión de:*

- i. Una breve descripción de la situación de seguridad en el país y en la región donde se desarrolla el proyecto.*

- ii. *Un análisis de riesgos que identifique las vulnerabilidades y las amenazas para la seguridad del personal nacional y expatriado a cargo del proyecto o para el personal que pueda realizar visitas de apoyo al proyecto.*
- iii. *Una mención respecto de si la ONGD cuenta con protocolos de seguridad específicos para minimizar los riesgos identificados y una breve descripción de estos protocolos o medidas. La AECID no evaluará ni valorará su contenido.*
- iv. *Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Cooperantes (Real Decreto 519/2006, artículo 5.3 y artículo 10) una mención respecto a si los cooperantes a cargo del proyecto han recibido la información necesaria sobre las medidas de seguridad antes de su partida al país de destino y respecto a si los cooperantes han recibido una formación adecuada para el desempeño de su labor.*

En la orden de bases AEC/2909/2011, para los convenios, la solvencia institucional de la fase de presentación de fichas de concepto se valora con un 30 por 100, mientras que en la fase de valoración de propuestas baja a un 20 por 100. En la financiación de proyectos, la solvencia institucional se puede valorar hasta con un 20 por 100.

Habría que señalar que es muy positiva la inclusión de criterios de seguridad a la hora de valorar convenios y proyectos, sin embargo, debería haber una contrapartida por parte de la AECID para poder financiar los gastos de seguridad en contextos de violencia, más allá del 1% de los gastos de funcionamiento a los que hace referencia la Orden AEC/1303/2005.

En el apartado XII de la convocatoria, dedicada a las obligaciones del adjudicatario, establece que *“Las ONGDS que resulten con proyectos aprobados y en especial el personal español desplazado en el terreno en el marco de su ejecución, conocerá y seguirá las indicaciones de la AECID en materia de seguridad, así como las indicaciones del MAEC [...] para la zona o país en cuestión”*.

La capacidad de las organizaciones para gestionar los riesgos de seguridad en contextos de riesgos elevados o situaciones de violencia generalizada, debería constituirse como un criterio de cierre a la financiación.

Por todo ello, si bien la AECID se encontraría en un enfoque consultivo, a pesar de no entrar a evaluar o valorar el contenido de la información.

El deber de cuidado y terceras personas (familiares, consultores, etc.).

La mayoría de la literatura relacionada con la gestión de riesgos de seguridad, establece que las organizaciones tienen un deber de cuidado hacia otro personal que el estrictamente contratado. Este sería el caso de familiares con el debido reconocimiento como tales por parte de las organizaciones, pero también el de consultores independientes, evaluadores, auditores, periodistas, artistas, etc.

Mientras para los familiares el deber de cuidado de las organizaciones debería ser el mismo que para el personal contratado, para el resto de personas enumeradas a título de ejemplo, la situación es diferente, ya que habría una responsabilidad compartida entre la organización que organiza el desplazamiento a terreno y el/la consultor/a o la empresa que presta el servicio.

En los contratos o acuerdos de colaboración de las organizaciones con terceros subcontratados, se debería especificar quién hace qué en términos de gestión de los riesgos de seguridad. Se debe establecer si se necesita una determinada experiencia, cuáles son las características del seguro del personal contratado para que puedan contratar uno similar, qué tipo de formación necesitan, si deben seguir algún tipo de regla de seguridad, recibir la información adecuada para ello y un compromiso por escrito de seguirlas, cómo reaccionar ante incidentes de seguridad incluidos los secuestros, etc.

Para ello, es posible que estas terceras personas deban recibir algún tipo de información por parte de las organizaciones en la que se describan los riesgos identificados y las principales medidas tomadas para gestionarlos.

Es necesario mencionar aquí que la Ley 31/1995 de Riesgos Laborales establece que los trabajadores autónomos deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y las organizaciones darán a otras personas la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes (art. 24.1, 2 y 5).

Estudios de caso

En esta sección se analizarán tres casos especialmente relevantes a la hora de entender las consecuencias del incumplimiento del deber de cuidado.

Son tres casos que tienen sus similitudes y todos ellos vienen a mostrar la obligatoriedad que tienen las organizaciones de cumplir con la legislación laboral y de hacer todo lo posible por gestionar y en gran medida contribuir a garantizar, la seguridad de su personal en el exterior.

En el mes de noviembre de 2016, mientras se realizaba el presente informe, los medios de comunicación españoles se hicieron eco de la noticia de la admisión a trámite por la Audiencia Nacional de una querrela contra el que era el embajador y el segundo de la embajada de España en Kabul durante el atentado del 11 de diciembre de 2015. En este ataque murieron dos policías nacionales y numerosas personas resultaron heridas. La querrela interpuesta por homicidio imprudente y por siete homicidios en grado de tentativa, podrían acarrear penas de cárcel.

Steve Dennis vs The Norwegian Refugee Council

El caso de Steve Dennis contra NRC ha marcado un hito de gran importancia en el sector de la gestión de riesgos de seguridad de organizaciones internacionales. Algunos artículos de prensa lo han calificado como una llamada de atención al sector y hay varias lecciones que se pueden desprender de su análisis. Muchas de las conclusiones de esta sección están tomadas del documento "*Duty of Care: A review of the Dennis v Norwegian Refugee Council ruling and its implications*" del EISF, escrito por Maarten Merkelbach y Edward Kemp en 2016.

El 29 de junio de 2012 Steve Dennis, empleado de la ONG *Norwegian Refugee Council* - NRC, sufrió una lesión en un muslo como consecuencia de un disparo y fue secuestrado junto con otros tres colegas tras un ataque durante una visita del secretario general de la organización a un campo de refugiados en Dadaab, Kenia, para llamar la atención sobre la situación y para que los donantes ofreciesen más apoyo financiero. Esta visita pudo haberse hecho a otro campo sin riesgos tan elevados o en un momento y con una duración diferentes, pero el equipo directivo decidió visitar ese campo en concreto sin preocuparse por la situación de seguridad. E incluso decidió no contar con una escolta armada, como era la recomendación y práctica general de las organizaciones presentes en la zona.

Cuatro días más tarde, los rehenes fueron liberados durante una operación de rescate armada llevada a cabo por autoridades keniatas y milicias locales. Tras este incidente, Steve Dennis desarrolló síndrome de estrés post traumático y depresión.

Cuatro años más tarde, Steve Dennis demandó a NRC ante un tribunal de Oslo en búsqueda de una compensación por pérdidas económicas y no económicas causadas tras el secuestro. El tribunal concluyó que NRC actuó con negligencia grave en relación con este incidente y por ello debió compensar a Dennis con 4,4 millones de coronas (unos 470.000 euros), más las costas judiciales.

La principal conclusión que se puede extraer de este caso es que el deber de cuidado es una responsabilidad legal que es igualmente de aplicación al sector de la ayuda internacional.

El tribunal concluyó que el riesgo de secuestro era previsible. También que NRC pudo haber implementado medidas de mitigación para reducir y evitar el riesgo de secuestro. También concluyó que NRC actuó con negligencia grave y que su conducta negligente fue una condición necesaria para que se produjese el secuestro. En resumen, el tribunal estableció que los requerimientos legales para la compensación por lesiones, así como por daño y sufrimiento estuvieron presentes.

Según el tribunal, los tomadores de decisiones de NRC no entendieron suficientemente bien la situación de seguridad en Dadaab, lo que supuso que el riesgo de secuestro no estuviese lo suficientemente bien analizado poco antes de la visita de alto nivel. También encontró el tribunal debilidades en relación con la identificación e implementación de medidas de mitigación, particularmente en relación con la decisión de no utilizar escolta armada, lo que estaba en contra de las prácticas existentes y de las recomendaciones para Dadaab en el momento del incidente.

En la sentencia se resalta que una parte esencial del deber de cuidado en contextos de alto riesgo es el consentimiento informado. Según el tribunal, este consentimiento informado fue dudoso o incluso inexistente en algunas instancias, lo que contribuyó a que ocurriese el incidente.

El caso de Dennis vs NRC resalta las repercusiones legales que las organizaciones pueden hacer frente en el supuesto que no adopten unos estándares de deber de cuidado suficientes en relación con sus empleados antes, durante y tras un incidente de seguridad.

Para saber si Dennis podía ser compensado por dolor y sufrimiento, el tribunal tuvo que considerar si el equipo directivo de NRC, que era responsable por diagnosticar las medidas de seguridad necesarias para la visita de alto nivel, actuó con negligencia grave. La conclusión a la que llegó fue que los tomadores de decisiones actuaron con negligencia grave tanto al establecer las medidas de seguridad como que el personal no fue informado sobre su papel y sobre el mayor riesgo al que fueron expuestos. Las acciones que según el diagnóstico incrementaron sustancialmente el riesgo de secuestro y dejaron expuesto al riesgo al personal fueron:

- Decisión innecesariamente arriesgada en relación con el lugar y duración de la visita.
- Diagnóstico poco claro y sin garantías de los riesgos de secuestro y de ataques con explosivos.
- Incapacidad para implementar medidas razonables y realizables para evitar o mitigar el riesgo por no utilizar una escolta armada.
- No consultar especialistas en seguridad en el proceso de toma de decisiones en relación con la visita.
- No garantizar el intercambio de información de seguridad.
- Medidas incoherentes y contradictorias para mantener un perfil bajo.
- Incapacidad para informar debidamente al equipo sobre los riesgos de la visita y convoy de alto nivel.

Es interesante el hecho que el equipo directivo encargado de la toma de decisiones estaba compuesto por personas experimentadas, lo que contribuyó a la gravedad de la conducta, ya que esto incrementa la expectativa de que deben saber qué tiene que ser la información relevante y qué constituye una base suficiente para las decisiones, para permitir que se pueda tomar una buena decisión en relación con el plan de seguridad y las necesarias medidas de seguridad.

No existe ambigüedad por parte del tribunal en reconocer que no se dan las bases para aplicar un estándar diferente de diligencia hacia los empleados en el sector de la ayuda, que el que se aplica a otros empleadores

En cuanto a los motivos que llevaron a Steve Dennis a demandar a NRC, se encuentra el sentimiento del demandante de no haber sido tratado de la manera que debía por parte de su empleador. Es decir, si el “post incidente” hubiese sido tratado de manera diferente por NRC, si hubiese habido una implicación más humana, si se hubiese ofrecido una atención más cercana a Dennis, es posible que el caso no hubiese llegado a juicio.

Otra de las curiosidades de este caso es que Steve Dennis financió la contratación de sus abogados a través de *crowd funding*⁶. Es interesante leer muchos de los comentarios que las personas que financiaron la reclamación de Dennis dejaron en la plataforma utilizada para este propósito. Estas aportaciones hacen suponer que el caso de Steve Dennis no es el único en el que un trabajador humanitario no se siente tratado de manera lo suficientemente humana por su organización.

Flavia Wagner vs Samaritan’s Purse

El caso de Flavia Wagner contra Samaritan’s Purse es parecido al de Steve Dennis vs NRC, si bien no llegó a producirse una sentencia, debido al acuerdo extrajudicial al que aparentemente llegaron demandante y demandados por una cifra estimada en varios cientos de miles de dólares.

En comparación con el caso de Steve Dennis, el acuerdo extrajudicial al que llegó Flavia Wagner con Samaritan’s Purse ahorró a esta última el impacto reputacional negativo que hubiese supuesto una sentencia judicial.

El 18 de mayo de 2010, Flavia Wagner, ciudadana norteamericana, fue secuestrada junto con otros dos colegas sudaneses en Darfur mientras circulaba en un convoy compuesto por dos vehículos que fue interceptado por un grupo de hombres armados. El secuestro tuvo lugar a 25 millas al sureste de Nyala, la capital del estado de Darfur del Sur y tuvo una duración de 105 días. Los dos colegas sudaneses fueron liberados rápidamente, siendo el conductor acusado más tarde de complicidad en el secuestro.

Flavia Wagner basó su demanda judicial contra Samaritan’s Purse, por no formar de manera adecuada a su personal de seguridad y por ignorar conscientemente avisos de que el secuestro era una amenaza para los extranjeros. Igualmente demandó a Clayton Consultants,

⁶ <https://fundrazr.com/campaigns/7121C2>

empresa de gestión de crisis contratada por la organización, por la gestión hecha del secuestro, alegando que no pagar un rescate de manera rápida incrementó su tiempo de captura y las lesiones resultantes.

La demanda, interpuesta ante un tribunal federal de Manhattan, alega que Samaritan's Purse envió a Wagner a la zona de Abu Ajura a pesar del hecho que otras organizaciones habían prohibido a sus empleados a viajar a esa zona debido a la amenaza de secuestro. Flavia Wagner fue secuestrada brevemente en otoño de 2009, lo que debería haber servido como una señal clara a Samaritan's Purse del peligro.

Como parte de su defensa, Samaritan's Purse alegó que Flavia Wagner firmó un documento de descarga de responsabilidades en el que se señalaba que conocía los riesgos y que liberaba de responsabilidades a su empleador. Es sin embargo importante señalar que hay derechos que son irrenunciables por parte del personal y que por mucho que se incluyan estas cláusulas en los contratos, estas pueden quedar sin efecto a la hora de una demanda.

<p>Una práctica común entre las organizaciones, en relación con el uso de vehículos, es hacer firmar a los pasajeros no pertenecientes a la organización cartas de descarga de responsabilidades antes de realizar viajes. Mientras que las organizaciones tienen la obligación de contratar seguros de vehículo que cubran los accidentes, no es posible pedir a los pasajeros que renuncien a la cobertura de ese seguro. Además, esto puede suponer ir en contra de la legalidad vigente, algo que puede llevar a otros problemas, así como ir en contra del principio de acción sin daño o significar problemas de aceptación.</p>

En la demanda se señala que a causa del comportamiento de mala conducta gravemente temerario y negligente de Samaritan's Purse, Flavia Wagner fue secuestrada. Esta conducta a la que se alega se daba por una promesa incumplida de hacer los esfuerzos necesarios para garantizar la seguridad durante el desplazamiento, la contratación de una persona sin experiencia como jefe de seguridad en Darfur del Sur, una formación inadecuada para esta persona o la falta de atención prestada a la información recibida en relación con el incremento del riesgo de secuestros (incluido el propio secuestro de Flavia en el otoño de 2009).

En la demanda se señala también que mientras Samaritan's Purse poseía los recursos para liberar a Wagner de manera rápida (incluido un seguro contratado precisamente para este propósito), se embarcó sin embargo en un plan diseñado para proteger sus intereses financieros y políticos minimizando la cantidad de dinero que pagaría para liberar a la secuestrada. El hecho de que Samaritan's Purse y Clayton insistiesen en liderar las negociaciones, evitó que la familia de Flavia Wagner y el gobierno norteamericano actuasen para conseguir la liberación de manera rápida, lo que supuso un incremento del tiempo de captura y de las lesiones resultantes durante esta. La liberación, por medio de las negociaciones, pudieron suponer evitar pagar un elevado rescate, pero en la demanda se alega que esto fue así a costa de la salud y el bienestar de la demandante.

La descripción de las condiciones de cautividad que aparecen relatadas en la demanda de Flavia Wagner, parecen reflejar aquello que muestran los manuales y guías de prevención y gestión de secuestros como lo que se puede esperar en caso de que alguien sea secuestrado. Incluso señalando que pudo haber sufrido otros comportamientos no describibles en la

demanda. Todo ello, supuso a la demandante quedar profundamente traumatizada, incapacitada para trabajar y obsesionada por las terribles memorias de su experiencia.

En la justificación de la demanda, se hacen numerosas menciones al incumplimiento del deber de cuidado por parte de Samaritan's Purse y Clayton Consultants por comportamiento temerario y por la mala gestión que supuso alargar el sufrimiento y cautiverio de la víctima, mientras los demandados miraban por sus propios intereses.

El ahorro que pudo suponer la liberación de Flavia Wagner a través de negociaciones, probablemente fue compensado por la indemnización extrajudicial a la que llegaron las partes, que si bien no aparece en la documentación consultada, puede haber sido de varios cientos de miles de dólares.

Enfermo dengue vs Médicos sin Fronteras

Antes de los casos de Steve Dennis y Flavia Wagner, que tanta repercusión han tenido en el sector de la gestión de riesgos de seguridad a nivel internacional, se produjo en España un caso de una demanda de un trabajador humanitario a su empleador, Médicos sin Fronteras.

El demandante se desplazó a la India en octubre de 2002, habiendo trabajado previamente en varios países tropicales. Antes de ir a destino, el demandante fue enviado al Centro de Atención Primaria de Drassanes, en Barcelona, que tiene una unidad de medicina tropical y que contaba con un médico de la organización. Además, el demandante estuvo también en Luxemburgo para recibir formación e información durante el proceso de *briefing* y para recibir las correspondientes vacunas.

En septiembre de 2003 el demandante ingresó en un hospital de Barcelona, donde se le diagnosticó un "no primer episodio de dengue", lo que le causó una serie de bajas e incapacidades que acabaron en la declaración de incapacidad permanente absoluta por una muy severa dificultad para la marcha, disminución de la fuerza y coordinación motora, alteraciones encefálicas y cognitivas menores y trastorno adaptativo de tipo depresivo, que precisa control y tratamiento. Una primera sentencia declaró que la contingencia de la incapacidad permanente era la enfermedad profesional.

Uno de los fundamentos de MSF para recurrir la primera sentencia se basaba en su carta de principios, si bien la sentencia final declara que *"el hecho de que esta organización tenga como loable y ejemplar objeto principal una finalidad humanitaria, no le atribuye un régimen jurídico especial en el cumplimiento de las obligaciones legales que como empleadora le corresponden"*. Más adelante, se señala también que hay que recordar que *"el Estatuto de los Trabajadores genéricamente consagra la deuda de seguridad como una de las obligaciones del empresario, al establecer el derecho del trabajador "a su integridad física" (art. 4.2. d)) y a 'una protección eficaz en materia de seguridad e higiene", algo que refuerza la Ley 31/1995 cuando dice "que el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado" y que "deben adoptarse las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran"*, con lo que a resultas de esto se confirma, al igual

que el caso de Steve Dennis, que la legislación aplicable es la que se aplicaría a cualquier empresa, tenga o no ánimo de lucro.

Dice además la sentencia que el personal de MSF asume “*voluntariamente unos riesgos cuyas consecuencias no deben ser imputables a la organización, pero esto no significa en modo alguno que la recurrente quede exenta de cualquier daño o perjuicio que puedan sufrir mientras prestan servicios en países extranjeros*”.

La condena en primera instancia de daños se basa en la negligencia del empleador (art. 1.101 del Código Civil), algo que se podría haber evitado tras haber agotado toda diligencia exigible, más allá incluso de las exigencias reglamentarias. Es decir, MSF debería haber hecho todo lo razonablemente posible para evitar la enfermedad, por lo que acaba diciendo la sentencia que habría incurrido en una falta de diligencia relevante y por ello en una actuación negligente, al no haber hecho el demandante todas las pruebas necesarias para descartar que hubiese sufrido un primer caso de dengue antes de ir a la India.

Señala además que el hecho de haber acudido al médico de medicina tropical y al *briefing* en Luxemburgo, no son actuaciones suficientes que supusieran actuar con toda la diligencia exigible, porque no agotó todas las posibilidades en esta materia al no hacer los análisis que hubiesen mostrado un primer episodio de dengue. Por todo ello, la sentencia mantiene la declaración de responsabilidad y condena de la demandada.

MSF tuvo que pagar al demandante la cantidad de 346.932,68 euros por incapacidad temporal, lesiones permanentes, daños morales, perjuicios económicos e indemnización por las lesiones permanentes.

Este caso, poco conocido en el sector de las organizaciones internacionales que tienen personal en terreno, confirma lo que se ha venido analizando en este documento. Es decir, las ONG y otras entidades humanitarias o de cooperación, deben cumplir con la legislación laboral vigente y que el hecho de tener fines sociales o que los servicios se presten en el extranjero, no exime de las responsabilidades y del deber moral y legal de cuidar por su personal.

Seminario deber de cuidado

El día 22 de noviembre de 2016 se celebró en las oficinas de la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) de Madrid un seminario sobre el deber de cuidado o *duty of care*.

El objetivo de este seminario, según quedó fijado en los términos de referencia de la Coordinadora, era la “sensibilización del personal directivo de las organizaciones sobre los riesgos derivados de la omisión del cumplimiento del deber de cuidado hacia su personal”.

De manera más específica, el seminario pretendía clarificar el concepto de deber de cuidado, cuál es el respaldo jurídico que tiene en España, los derechos y obligaciones que tienen tanto el personal como las entidades contratantes, cuáles pueden ser las consecuencias de no cumplir con la normativa aplicable, así como la manera que tienen otros países del entorno europeo de enfocar este principio.

Además del enfoque normativo se pretendió ofrecer, a través del comentario de tres casos reales recientes, cuáles pueden ser las consecuencias humanas y financieras de no cumplir con el deber de cuidado.

Siendo el grupo meta el definido en el párrafo anterior, en este evento se pondría de manifiesto la enorme responsabilidad que poseen y los riesgos de incumplir con sus obligaciones de protección del personal, a la vez que compartir experiencias y medidas para darle una adecuada respuesta.

Con este fin, se diseñó el seminario con la siguiente agenda y participantes:

11:00 – 11:15 Apertura oficial y bienvenida.

Rafael de Prado, Jefe de la Oficina de Acción Humanitaria de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo – AECID.

Maite Serrano, Directora de la Coordinadora de ONGD-España.

11:15 – 11:30 Antecedentes y contextualización.

Manel Górriz, Referente de Seguridad de la Unidad de Delegados del Departamento de Cooperación Internacional de la Cruz Roja Española.

11:30 – 12:00 El deber de cuidado en el sector de la cooperación y la ayuda humanitaria. Estado de la cuestión y normativa aplicable.

Gonzalo de Palacios, consultor independiente.

12:00 – 12:30 El deber de cuidado en otros países del entorno.

Lisa Reilly, Directora del European Interagency Security Forum.

12:30 – 13:00 Estudio de casos - Steve Dennis, Flavia Wagner, MSF – dengue.

Gonzalo de Palacios, consultor independiente.

13:00 – 13:15 Presentación de la Asistencia Técnica - productos

Gonzalo de Palacios, consultor independiente.

13:15 – 13:45 Próximos pasos desde la Coordinadora y sus organizaciones en el trabajo sobre seguridad desde la Coordinadora. Debate, preguntas, respuestas.
Angelo Pirola, Referente de seguridad y logística en Médicos del Mundo.

A continuación, se pasa a relatar los puntos más importantes de las intervenciones realizadas:

Apertura oficial y bienvenida

Mayte Serrano, Directora de la Coordinadora de ONGD, que agrupa a 70 organizaciones, a 17 coordinadoras autonómicas y a 450 organizaciones en total, señaló lo siguiente:

- Búsqueda de la eficacia del trabajo humanitario y de cooperación.
- El trabajo de la Coordinadora en torno a la gestión de riesgos de seguridad inició con su Grupo de Acción Humanitaria, si bien pronto se creó un grupo de trabajo propio, entre otras cosas, porque es una temática que va más allá de las intervenciones humanitarias.
- Entre los primeros esfuerzos del Grupo de Seguridad de la Coordinadora fue la primera Asistencia Técnica de 2014 que tuvo como actividad principal la realización de un diagnóstico del estado de la cuestión en el sector no gubernamental, un seminario de puesta en común de las conclusiones y un curso que desde su preparación hasta la fecha ha tenido más de 300 alumnos en el Campus Virtual de la Coordinadora.
- La Coordinadora mantiene sus esfuerzos y apoyo al sector con la Asistencia Técnica de 2016 financiada por la AECID apostando fuertemente por la formación del personal.
- Es fundamental el apoyo de la AECID para poner la seguridad en la agenda de las organizaciones, así como el de las personas y organizaciones que forman el Grupo de Seguridad de la Coordinadora.

Rafael de Prado, Jefe de la Oficina de Acción Humanitaria de la Agencia Española de Cooperación internacional para el Desarrollo (AECID), que financió la Asistencia Técnica que posibilitó la realización del seminario y productos relacionados, indicó las siguientes ideas en sus palabras de apertura:

- La gestión de riesgos de seguridad es un tema de preocupación para la AECID desde hace varios años.
- Señala como un hito el secuestro de cooperantes en 2011 en los Campos de Refugiados Saharais de Tinduf.
- Las condiciones de seguridad se van deteriorando en muchos contextos, no solo los de emergencia, sino en otros de desarrollo como por ejemplo el llamado Triángulo Norte de Centroamérica (El Salvador, Guatemala, Honduras).
- El *duty of care* tiene importancia para las organizaciones no solo desde el punto de vista estratégico, sino también del legal.
- El cumplimiento de la legislación de riesgos laborales es una obligación de todos.
- La AECID tiene una Unidad de Gestión de Seguridad para la gestión de los riesgos de seguridad del personal de la Agencia, pero en paralelo quieren apoyar directamente a las ONG humanitarias e indirectamente al resto de organizaciones del sector.

- En el futuro, las organizaciones que no cumplan con sus obligaciones legales relacionadas con la gestión de riesgos de seguridad, no van a tener espacio para trabajar en los contextos humanitarios y de cooperación.
- Va a ser cuestión de tiempo para que la seguridad quede reflejada en las convocatorias de proyectos de la AECID y de otras agencias de financiación de la Cooperación Española.
- Dedicar tiempo a la gestión de riesgos de seguridad es una inversión de futuro, ya que quien no lo haga, no tendrá ni acceso ni espacio ni financiación.
- Espera que este seminario sea un punto de partida y no un punto final.
- El impulso dado por la Oficina de Acción Humanitaria espera que sea compartido en el futuro por otras instancias de la AECID.
- Necesidad de involucrar también a las ONG de desarrollo en este esfuerzo.

Antecedentes y contextualización

Esta sesión, que fue facilitada por Manel Górriz, Referente de Seguridad de la Unidad de Delegados de la Cruz Roja Española, tuvo como principales ideas:

- El inicio de los esfuerzos coordinados sobre gestión de riesgos de seguridad inició cuando varios referentes de seguridad de ONG se preguntaron cuál era el estado de la cuestión. Así, estas personas y sus organizaciones decidieron coordinar esfuerzos y compartir información para mejorar la protección de su personal y en última instancia poder cumplir de mejor manera con sus mandatos de apoyo a poblaciones vulnerables.
- Diferentes estadísticas muestran un incremento de incidentes de seguridad, cuyo pico más importante fue en 2013 con más de 300 incidentes críticos y casi 400 víctimas en un año.
- En junio de 2014 se crea el Grupo de Seguridad de la Coordinadora como punto de encuentro, reflexión, debate, intercambio de experiencias y buenas prácticas, incidencia, análisis de tendencias, retos y oportunidades en el ámbito de la gestión de riesgos de seguridad.
- Es un grupo abierto y animó a las ONG a acompañar a las organizaciones que ya lo componen.
- En 2014 se realiza un primer proyecto para promover la seguridad en las organizaciones con el objetivo doble de diagnosticar e identificar las carencias de las ONG y definir un itinerario formativo que las empoderara.
- Las principales consecuencias del diagnóstico, que marcaron el camino a seguir, fueron:
 - i. El personal que se desplaza a terreno carece de una formación básica en seguridad, aunque se reconociese prioritaria.
 - ii. Entre el 50% - 60% de las organizaciones carecían de planes de seguridad y contingencia adaptados al contexto de trabajo.
 - iii. Carencia de directrices de seguridad para la gestión de incidentes críticos.
 - iv. La gran parte de las organizaciones no contaban con un punto focal de seguridad.
- A finales de 2015 se presenta una nueva Asistencia Técnica a la AECID para continuar con la formación para la gestión de riesgos y de incidentes críticos, además del seminario.

- Los retos para el futuro serían:
 - i. Seguir promoviendo una cultura de seguridad a nivel personal y a nivel organizacional.
 - ii. Desarrollar más actividades formativas.
 - iii. Nuevos recursos y herramientas que faciliten la gestión de riesgos de seguridad.
 - iv. Incorporar a más organizaciones al Grupo de Seguridad.
 - v. Que las administraciones tomen conciencia y apoyen a las organizaciones.

El deber de cuidado en el sector de la cooperación y la ayuda humanitaria. Estado de la cuestión y normativa aplicable.

Gonzalo de Palacios, consultor independiente con experiencia como gestor de riesgos de seguridad en entidades no gubernamentales y financiadoras, facilitó esta sesión, siendo estas las ideas principales:

- Si bien el mencionado diagnóstico de 2014 señalaba la seguridad como un aspecto importante, pero no prioritario, en un 44%, hay una obligación moral y legal de ocuparse de esta temática bajo el concepto del deber de cuidado o *duty of care*.
- El deber de cuidado es la obligación legal y moral que tienen las entidades de cuidar de sus empleados, voluntarios y consultores y asegurarse de que conocen las circunstancias en las que van a trabajar y que la entidad empleadora toma todas las medidas razonables para salvaguardar la vida y el bienestar de sus empleados.
- A nivel internacional hay códigos voluntarios de buenas prácticas como la Norma Humanitaria Esencial en materia de calidad y rendición de cuentas (*Core Humanitarian Standards*) o el Proyecto Esfera que establecen que las organizaciones deben contemplar elementos de gestión de riesgos de seguridad para su personal y beneficiarios tanto en el momento del diagnóstico de las necesidades como en el de implementación de actividades.
- Si bien estos códigos son voluntarios y por ello no hay obligatoriedad en cumplirlos, la legislación española sí establece normas de obligado cumplimiento en materia de gestión de riesgos laborales.
- Las normas principales que se ocupan de establecer esta normativa básica de carácter general son el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Riesgos Laborales.
- De manera más específica al sector de la cooperación y ayuda humanitaria, el Estatuto del Cooperante define las obligaciones de las organizaciones en relación con la gestión de los riesgos de seguridad a través de la información que debe contener en este sentido el acuerdo complementario de destino.
- Se realizó un análisis de esta normativa no desde el punto de vista jurídico, sino desde la lente de las buenas prácticas de gestión de riesgos de seguridad existentes en el sector. Con el fin de no duplicar información y de poder tener un análisis más detallado, se remite al lector a la sección de este documento que revisa estas normas.

El deber de cuidado en otros países del entorno.

Para facilitar esta sesión, se pudo contar con la participación de Lisa Reilly, Directora del *European Interagency Security Forum (EISF)*, entidad de referencia a nivel europeo en relación con la gestión de riesgos de seguridad en entornos humanitarios. Los elementos más importantes de su intervención fueron los siguientes:

- En la intervención anterior se habló mucho sobre los componentes legales del deber de cuidado, que es donde las organizaciones empiezan a preocuparse y empiezan a pensar sobre el asunto y las consecuencias financieras y reputacionales.
- Es importante sin embargo recordar que por ser organizaciones no gubernamentales humanitarias que además de un deber de cuidado (*duty of care*) hay un “deber de cariño” (*duty of caring*) o un deber moral de cuidado.
- Para cumplir con ese deber de cuidado, se debe tener en cuenta el ciclo de empleo del personal ya que en cada fase hay implicaciones, algo que no es exclusivo de España, sino de cualquier organización en cualquier jurisdicción.
 - i. Fase de contratación: tenemos la persona adecuada para los roles que tienen que desempeñar.
 - ii. Inducción: hay que preguntarse si tienen la correcta inducción, si conocen el papel que están aceptando, si tienen los recursos que necesitan para realizar el trabajo para el que se les ha contratado.
 - iii. Retroalimentación: ¿tiene el personal la oportunidad de dar retroalimentación sobre sus preocupaciones? El personal humanitario está motivado por ayudar a los beneficiarios y se preocupan por el impacto que pueden tener estos comentarios para la organización en su habilidad para llegar a los beneficiarios; es decir, el personal no siempre se siente cómodo en facilitar retroalimentación.
 - iv. Finalización del contrato: si se hace mal, puede llegar a producirse amenazas de seguridad contra la organización, pero desde el punto de vista legal, puede animar a personas descontentas a demandar a las organizaciones si se produce una desafección de la organización.
- Una buena gestión de seguridad no consiste solo en protocolos y procedimientos, sino en tener una cultura de seguridad organizacional. Si no hay esa cultura de seguridad, esto se reflejará en la inducción, ya que es más fácil imprimir esa cultura desde el inicio de la relación laboral, que cuando la persona lleva ya un tiempo trabajando para la organización.
- Consentimiento informado: tiene que producirse desde el inicio, desde que se empieza a hablar de las fuentes de riesgo a las que el personal puede enfrentarse. Aunque no se pueden abrogar las obligaciones por firmar un documento en el que se diga que se entienden los riesgos y que no es culpa de la organización, puede mostrar que se ha trasladado esta información.
- En relación con el deber moral de cuidado, si las organizaciones quieren que su personal se quede con ellas y que esté contento, el consentimiento informado sobre los riesgos es un buen paso en esa dirección.
- Ilustró con un ejemplo cómo no debería ponerse en práctica este deber moral de cuidado y sus implicaciones en la relación de confianza que debe haber entre una entidad y su personal: hace años le ofrecieron trabajar en Filipinas y el puesto era para desplazarse con familia, lo que le dio una idea del contexto. Preguntó por los riesgos de seguridad y le dijeron que habiendo trabajado en Afganistán y en Darfur, este puesto no sería un problema para ella. Aceptó el puesto y el día anterior de llegar se enteró de casualidad el su predecesor en el puesto fue evacuada por riesgo de

secuestro. Así que en lugar de iniciar el trabajo con ilusión, hizo que se preguntase todas las cosas que no le habían contado.

- El consentimiento informado adecuado debería: hay que decir a los individuos sobre los riesgos concretos a los que se pueden enfrentar; las medidas que están en marcha para dar confianza en que la organización se preocupa de ellos y sobre las restricciones para que puedan tomar la decisión correcta y si es el trabajo que quieren tomar. Se necesita que quede un reflejo documental de que esa discusión ha tenido lugar.
- En relación con el personal ya contratado, se tiene que informar que ya existen los recursos para que puedan desarrollar su trabajo de manera segura, para lo que se necesita la gestión de riesgos de seguridad, que es importante señalar que implementar un marco de gestión de seguridad no debe ser algo complicado. Si una organización está trabajando ya en un contexto de emergencia, es muy posible que ya se estén implementando medidas de gestión de riesgos, pero el problema es que no se aplican de manera consistente o que no queda constancia de por qué se está haciendo, con lo que no se puede demostrar los motivos por lo que se toman ciertas decisiones.
- Una gestión de riesgos no puede centrarse en la aversión a los riesgos. No se pueden tener tantas restricciones que impida al personal salir de sus recintos residenciales, con lo que hay que preguntarse “¿por qué estoy aquí, si no puedo implementar el trabajo que he venido a hacer?”. Hay que encontrar un balance entre lo que se quiere conseguir frente a los riesgos que se van a enfrentar, decisión que se debe tomar en los órganos de dirección más altos. Si la organización no conoce cuál es el nivel de riesgo aceptable, no se pueden realizar políticas, planes, etc.
- No hay una única manera de enfrentarse a la tarea de construir un marco de gestión de seguridad y da igual cuál es su aspecto, siempre que sea el adecuado para la organización. Al construir el marco, desde el EISF se intenta orientar a las organizaciones en las cosas que hay que pensar a la hora de construir el marco.
 - i. El punto de partida sería la gobernanza y la rendición de cuentas, tras lo que se puede pensar en las políticas, las operaciones, el apoyo, etc.
 - ii. La ISO 31000 habla sobre las incertidumbres o riesgos que evitan la consecución de los objetivos, con lo que al pensar en las operaciones es importante pensar realmente en lo que se está haciendo. De cualquier manera, sería importante tener un sistema simple y específico.
 - iii. La gestión de los viajes es también importante.
 - iv. Formación: no se trata solo de una única formación, sino de la formación continua que se debe dar al personal, pensando también en que a través de las formaciones se construye cultura de seguridad.
 - v. Hacer que la seguridad conste en la agenda de todas las reuniones e informes, para que la seguridad sea algo que sea parte de la vida de la organización.
 - vi. Monitorero de los incidentes de seguridad para saber lo que ocurre y si el contexto está cambiando
 - vii. Existencia de sistemas de gestión de crisis para poder responder en caso de incidente (desde el punto de vista legal, una mala gestión puede llevar a una demanda judicial).
 - viii. Coordinación: es importante saber que uno no está solo, que hay muchas organizaciones que están en la misma situación. No se necesita reinventar la

rueda, sino que basta con mirar lo que hacen otras organizaciones y ver si se puede adaptar a lo que hace la propia organización.

- ix. Aunque no hay normas vinculantes como sector, en caso de una demanda judicial se va a mirar cuáles son las buenas prácticas en el sector.
 - x. La guía de Auditorías de Seguridad del EISF puede ayudar a saber cómo está la organización y ver las carencias.
- Es necesario también tener en cuenta el estrés y el bienestar de los equipos. Cuanta más información reciben, más seguros se sienten y van a estar mejor preparados para tomar decisiones y así estarán menos estresados. Esto es un ciclo, con lo que hay que intentar que el equipo tenga el menos estrés posible, ya que cuanto mayor sea el estrés, peores decisiones se tomarán. Hay una actitud muy paternalista hacia el personal de las organizaciones, con lo que para que no se preocupe al personal, no se le informa de los riesgos, algo que puede hacerse con las mejores intenciones pero que realmente no ayuda al personal. Y en términos del deber de cuidado habría que plantearse si pueden dar el consentimiento informado con la información que se les facilita cuando se actúa con demasiado paternalismo.
 - Está habiendo muchas iniciativas en Europa y EEUU sobre el factor humano en gestión de riesgos de seguridad, tendencia que está tomando fuerza en los últimos años frente a la más procedimental, ya que los factores humanos tienen un gran impacto en la seguridad. Muchas organizaciones están insistiendo en que el personal pase por chequeos médicos antes y después de los desplazamientos a terreno, pero no muchas realizan una evaluación psicológica. Si se piensa en entornos violentos en los que la norma es mandar al personal más experimentado que ha pasado por muchas situaciones difíciles, hay que tener en cuenta el “equipaje psicológico” que traen de los destinos previos. No conocer este equipaje emocional, no se puede saber el impacto en el proceso de toma de decisiones si algo marcha mal.
 - Para resumir el deber moral de cuidado en su vertiente de “deber de cariño”, el personal que conoce los riesgos a los que se enfrenta y que confían en que sus organizaciones se preocuparán por ellos/as si pasa algo, se sienten seguros/as. El personal que se siente seguro puede trabajar mejor y estará menos estresado, con lo que será más efectivo. Asegurar que una organización cumple con su deber moral de cuidado hacia su personal funcionará mejor en entornos de alto riesgo y la organización tendrá menos posibilidades de incumplir los requerimientos legales del deber de cuidado.

Estudio de casos - Steve Dennis, Flavia Wagner, MSF – dengue

Esta sección del seminario fue de nuevo facilitada por Gonzalo de Palacios. Como el detalle de las circunstancias de los tres casos están en otra sección de este documento, se remite al lector a ella. Sin embargo, se resaltan aquí las ideas más importantes:

- Las entidades humanitarias o de cooperación están igualmente obligadas a cumplir con su deber legal de cuidado y sus fines altruistas o humanitarios no son un eximente en relación con esta obligación.
- El consentimiento informado es un elemento esencial a la hora de considerar el deber de cuidado.
- A las posibles sanciones administrativas, se pueden sumar sanciones civiles por daños que incluso pueden llegar a ser penales.

- Las entidades tienen que hacer todo lo que sea razonablemente posible para evitar que los riesgos se materialicen.
- La gestión de las personas tras la finalización de los contratos de trabajo, es también un elemento muy importante para cumplir con el deber de cuidado.
- A pesar de la existencia de sistemas de gestión de riesgos de seguridad, en ocasiones las decisiones al margen de lo establecido pueden llevar a actuaciones negligentes que son sancionables.
- Se debe priorizar el apoyo y atención a la persona, por encima de otras consideraciones financieras u organizacionales.

Presentación de la Asistencia Técnica – productos

Además del seminario del día 22, de cuyo contenido más relevante se está dando cuenta en la presente sección de este documento, los productos de la Asistencia Técnica son los siguientes:

Dos módulos autoformativos sobre gestión de riesgos de seguridad y sobre gestión de incidentes críticos. Estos módulos están divididos en capítulos, cada uno de los cuales cuenta con sus ejercicios y actividades relacionadas. Al final del módulo la persona podrá realizar un test final de conocimientos y podrá acceder a información adicional para profundizar en la materia. Estos módulos autoformativos podrán ser utilizados sin conexión a internet y podrán ser albergados también en sistemas de gestión del aprendizaje en línea como Moodle de manera permanente.



Realización de dos cursos tutorizados a través del Campus Virtual de la Coordinadora sobre los mismos tópicos de los módulos autoformativos.

El contenido de estos módulos de formación se facilitará también en formato presentación para que se puedan utilizar para formar de manera presencial al personal de las entidades humanitarias y de cooperación.

El presente informe, en el que se recopilan las conclusiones del seminario, así como las principales herramientas o recursos disponibles para la gestión de los riesgos de seguridad, es uno de los productos de la Asistencia Técnica. Acompañará a este informe una herramienta que dará un acceso más fácil y amigable a estos recursos.

Próximos pasos desde la Coordinadora y sus organizaciones en el trabajo sobre seguridad desde la Coordinadora

Angelo Pirola, Referente de Seguridad de Médicos del Mundo, facilitó esta sesión en la que se mostraron iniciativas ya tomadas y futuras para poder mejorar en la implantación del deber de cuidado en el sector humanitario y de cooperación.

- En primer caso se encuentra el propio Grupo de Seguridad de la Coordinadora de ONG, invitando a todas las organizaciones que quieran sumarse a ponerse en contacto con sus actuales componentes.
- Existe un Grupo de Acceso formado no solo por las ONG del Grupo de Seguridad, sino también a otro tipo de entidades y personas. En este grupo tiene cabida consultores independientes, entidades financiadoras, “*think tanks*” o referentes de seguridad.
- Formación básica en línea de seguridad operativa en el terreno en el Campus Virtual de la Coordinadora, que ya cuenta con más de 300 participantes y que al ser en castellano lo están utilizando también profesionales de América Latina.
- Formaciones interagenciales sobre gestión de riesgos de seguridad.
- Productos formativos mencionados en el apartado anterior.

Preguntas y respuestas

Tras las presentaciones se abrió un turno de preguntas y respuestas para aclarar posibles dudas surgidas a lo largo de las exposiciones.

Como introducción al tiempo de preguntas y respuestas, Angelo Pirola, referente de seguridad de Médicos del Mundo, señaló que es importante hablar de seguridad y romper el tabú de que la seguridad es para expertos. No existen expertos en seguridad, sino gente que trabaja para ello. Invita a las organizaciones a que hablen de seguridad internamente y que se cuestionen constantemente para entender la seguridad como un continuum. La seguridad debe ser un factor para que se pueda tener más calidad operacional. Si estamos más seguros, se refleja en la calidad operacional, que es el fin último de la gestión de riesgos de seguridad.

Pregunta para Lisa Reilly: si la gestión de la seguridad no es una cuestión de procedimientos sino una cuestión de cultura, en una organización que no tiene cultura de seguridad ¿qué puede hacer para promover la gestión de riesgos?

Respuesta: este es el problema más difícil. Creo que se tiene que intentar cambiar la cultura en dos direcciones de abajo hacia arriba para que el personal de terreno sienta que tiene una oportunidad y que se les escucha, pero también que hay un referente en el nivel directivo que también promueva la gestión de riesgos de seguridad.

Para dar un ejemplo de dónde esto ha funcionado muy bien, en una organización británica el equipo directivo identificó que la seguridad era un problema y contrataron a alguien para que desarrollase las políticas y procedimientos de gestión de riesgos. Pero no cambió realmente la cultura de la organización. Empezó una nueva directora general que en los primeros días miró a las instrucciones que le habían dado y estableció que todo el que quisiese ir a terreno debía pasar por un curso de formación en entornos hostiles. Como ella tenía que viajar al

terreno, pidió que le reservasen una plaza en el próximo curso. Así, el director humanitario se dio cuenta de que si ella había ido, él también debería ir. Produjo un cambio de mentalidad. Las políticas estaban definidas pero el comportamiento y la actitud cambió en base al comportamiento y actitud de la jefa.

Pregunta para Lisa Reilly: Cuando hay un clima de confianza entre contratados, voluntarios, etc. Facilita mucho las cosas y elimina o disminuye muchos riesgos y complicaciones existentes. En nuestra organización exigimos a los voluntarios, cooperantes, etc. Una vacunación y unas pruebas médicas por su propia seguridad. Me ha llamado la atención cuando estaba hablando de las pruebas psicológicas que algunas organizaciones hacen pero no hemos llegado a realizarlo porque nos preocupa la protección de datos y la vulnerabilidad de los derechos de la persona. ¿Cómo poder compaginar estas dos cosas?

Respuesta: la protección de datos es un factor muy importante. Hay varias organizaciones en el Reino Unido y en Holanda especializadas en facilitar servicios de salud al personal de las ONG, tanto físicos como mentales. Lo que hacen es una entrevista con el personal que va a viajar, dándole una oportunidad para identificar sus preocupaciones, de manera que se trata más de autoconcienciación antes del viaje, más que dar un certificado que diga a la organización que la persona está cuerda, que no estoy segura cuantos de nosotros pasaría.

Y sé que en un par de ocasiones particularmente de manera reciente en relación con las evacuaciones en Sudán del Sur hace unos meses, cuando tras tener una entrevista con un psicólogo que supuso que la persona acabara diciendo que no, que no quería regresar.

Pregunta general: al hablar de la gestión del riesgo y de la seguridad los estamos utilizando como sinónimos y no sé si son iguales.

Respuesta de Gonzalo de Palacios: hace unos años se hablaba de gestión de seguridad pero ahora se intenta hablar de gestión de riesgos. La idea es que si hacemos una gestión de riesgos debemos tener como fin el cumplimiento del mandato de la organización y los incidentes de seguridad son los obstáculos que nos encontramos para cumplir con esos fines organizacionales. Es un término que ha evolucionado para poner el fin de la ayuda, a los beneficiarios y titulares de derechos en el centro de la acción. La gestión de riesgos no es un fin en sí mismo, la gestión de riesgos de seguridad debe ser un medio para conseguir un fin o un mandato humanitario.

Respuesta de Lisa Reilly: uno de los problemas de hablar de gestión de la seguridad es que se tiende a pensar en alambre de púas, protección... cuando mucho de lo que se hace cuando se habla de gestión de riesgos de seguridad es aceptación, la manera de trabajar con las comunidades, la manera de negociar acceso, con lo que es un mejor reflejo de lo que hacemos. Igualmente sigue habiendo riesgos. No sabemos lo que no sabemos, pero si tienes planes de contingencia como organización, si sabes cómo se va a reaccionar ante un incidente, el equipo conoce las estructuras de soporte disponibles, están preparados, cuentan con las capacidades, están mejor preparadas para responder, incluso para lo que no se ha pensado al hacer la planificación.

Pregunta general: ¿qué pasa con aquellos riesgos que no podemos conocer o que no podemos percibir, entendiendo que la realidad no siempre es tan evidente y que hay un componente subjetivo para saber lo que conlleva riesgo y lo que no?

Respuesta de Gonzalo de Palacios: al hacer los diagnósticos de riesgos, deben ser lo más participativos posibles. Los planes de seguridad resultantes no deben estar enfocados únicamente al personal expatriado occidental. Las estadísticas del sector muestran que la mayor proporción de víctimas son trabajadores nacionales. Los trabajadores internacionales que sufren los trabajadores internacionales llegan antes a los medios de comunicación, se habla más de ellos, tienen una mayor implicación internacional porque pueden tener que involucrarse gobiernos extranjeros o internacionales en la solución de los casos, pero hay más trabajadores nacionales y están más expuestos. Por ello, los diagnósticos de riesgos deben ser altamente participativos y que participe el personal internacional y el local con todas sus particularidades: hombres, mujeres, suníes, chiíes, minorías étnicas, personal de diferentes orígenes. Hacerlo con un grupo más reducido se proyectarán sus características en los diagnósticos de riesgos. Así ese grupo estará más protegido, pero no lo estará el resto. Se suele cometer el error de que la gestión de riesgos de seguridad es solo para personal expatriado.

Pregunta general: ¿cómo diagnosticar riesgos? Mi organización trabaja con sus delegaciones locales, y aunque el diagnóstico sea muy participativo, el temor es que ellos tienen incorporados como hábitos o prácticas lo que tienen como riesgos y no los identifican. ¿Qué maneras o con quiénes podemos abrir ese diagnóstico para tener como fuentes secundarias de información que nos ayuden a tener un buen mapa de riesgos en el lugar?

Respuesta de Gonzalo de Palacios: hablando ayer informalmente con Lisa comentó algo que también había escuchado yo en otra ocasión. Ella comentaba que estuvo en Afganistán trabajando con una organización internacional y que siendo este país, el equipo de la organización local no reportaba incidentes de seguridad, algo que a ella le chocaba. Según fue tomando más confianza con el equipo de la organización local, los empleados acabaron informando que les habían robado el coche, nos han secuestrado... pero es que eso es lo normal aquí. Esto es fruto de la habituación y la incapacidad de poder decir que esto es un problema real que muchas veces se relativiza.

De ahí la importancia de hacer los diagnósticos de riesgos de manera participativa y de tener gente de diferentes orígenes y enfoques que puedan llamar la atención sobre temas que puedan no haber salido pero que sean de importancia. Hay que tener en cuenta que desde el punto de vista metodológico a la hora de hacer un diagnóstico de riesgos, se puede no querer hacerlo de manera participativa con un equipo como el que pueda estar reflejado en el esta sala el día de hoy. Si se hace un diagnóstico de riesgos en Afganistán, no se va a poder tener a hombres y mujeres sentados en la misma sala, o en cualquier otro contexto en el que una mujer o las mujeres del equipo se van a atrever a decir que las violaciones son una amenaza en el contexto de trabajo.

Hay que tener en cuenta todas estas particularidades, también cuando se habla por ejemplo de minorías y las relaciones y representatividad que puede reflejarse en el equipo. Si no se ha hecho nunca un diagnóstico de riesgos puede percibirse como complicado, pero hay numerosas guías de referencia, algunas de ellas traducidas al castellano, existe la librería del

EISF, y el Grupo de Seguridad de la Coordinadora que está abierto a todas las personas que se quieran sumar. Desde este Grupo de Seguridad se comparte información, recursos como la formación interagencial que ha comentado Angelo y así aquellas organizaciones que no tengan ese *expertise* puedan ser apoyadas en la realización de esos diagnósticos de riesgos de una manera adecuada.

Pregunta general: más que una pregunta es una inquietud. Dado que por un lado la Oficina de Acción Humanitaria de AECID ha creado una unidad específica de seguridad y por parte de la Coordinadora el Grupo, cómo podemos seguir dando pasos con coordinación y seguir aprovechando sinergias y complementarnos en el trabajo.

Respuesta de Gonzalo de Palacios: dentro del Grupo de Seguridad de la Coordinadora hay organizaciones que van a distintos ritmos y que tienen diferentes recursos y diferentes capacidades. Para mí, una de las claves sería invitaros a todas las organizaciones a que participéis en este Grupo. Igual la participación en un momento dado puede ser simplemente ser parte de la lista de distribución de correos electrónicos y recibir información. A través del EISF se recibe información muy puntera en relación con la gestión de riesgos de seguridad y se comparte dentro del Grupo de Seguridad.

Igual en un primer momento hay elementos que nos van a resultar un poco abstractos, difíciles de entender, pero seguro que después de un tiempo de dedicarle recursos y dedicación cada vez va a ser más fácil. De nuevo, organizaciones que quieran sumarse a ese Grupo de Seguridad, van a tener la experiencia de otras organizaciones que estuvieron en esas mismas circunstancias unos meses o años atrás y van a poder contar con esa experiencia.

Hay un esfuerzo colaborativo y altruista en el Grupo de Seguridad, que tiene que complementarse con las formulaciones de proyectos. Los planes de acción sobre los que se habló en la presentación se tienen que operacionalizarse con una serie de recursos humanos y financieros. Metamos esa necesidad en la formulación de los proyectos. El financiador como contrapartida pedirá una justificación del gasto, que es el diagnóstico de riesgos. Muchas veces en la formulación de proyectos en la columna de riesgos y supuestos del marco lógico se rellena sin saber muy bien qué información dar. Utilicemos el diagnóstico de riesgos como mejor herramienta aquellos riesgos y supuestos con los que nos vamos a encontrar como obstáculos a la hora de cumplir el mandato de la organización o el proyecto.

En las reuniones bilaterales con los financiadores habría que poner la cuestión encima de la mesa. El Grupo de Seguridad de la Coordinadora quiere reunirse con la Oficina de Acción Humanitaria y la Unidad de ONG de la AECID para ver si los pasos dados van a poder tener una continuidad y poder seguir construyendo sobre lo que ya está hecho, de lo que podemos estar orgullosos y que pueda estar al servicio de la comunidad humanitaria y de cooperación.

Pregunta general: hasta ahora se hablaba más de guías de seguridad y ahora se habla más de marcos de gestión de seguridad. Querría saber cuál es la diferencia, qué añade el marco a lo que se hacía antes o cuál es el valor añadido del marco.

Respuesta de Gonzalo de Palacios: responder a esta pregunta podría dar contenido a todo un seminario, por lo que intentaré resumir mucho. Los protocolos, planes, las guías... son una parte del marco. El marco de gestión de seguridad es más amplio y se tendrán en cuenta

temas ya comentados como el apetito del riesgo de cada organización. Si yo no sé cuál es la actitud de la organización ante el riesgo. Si no lo conocemos, a la hora de realizar un plan de seguridad, no sé si mi actitud hacia ese riesgo será de evitarlo, gestionarlo, transferirlo, modificarlo, reducirlo... Hay todo un abanico de opciones de tratamiento del riesgo que van más allá de lo que es un simple protocolo, guía o plan de seguridad.

El marco introduce también el tema de las responsabilidades, que puede que en un protocolo de viajes o de evacuación o de gestión de incidentes críticos igual no estarán. La introducción de un marco es una visión mucho más amplia que enfoca la gestión del día a día de la organización asignando responsabilidades en todos los niveles, desde las direcciones generales hasta el trabajador o trabajadora que van a tener que cumplir esos planes de seguridad y que van a tener que informar sobre los posibles riesgos.

Dentro de los materiales de formación se explica de manera introductoria en el módulo de gestión de riesgos de seguridad, por qué no se trata solo de una mera escritura de unos protocolos, sino que hay toda una serie de actuaciones que deberían hacerse antes que convierten al plan de seguridad en algo más de rellenar un simple formato.

Respuesta de Angelo Pirola: como experiencia personal basada en mi recorrido, tengo la sensación de que antes había unos planes, que hacía una persona que los pasaba a otros que copiaban y antes valía. Era algo abstracto que se quedaba un poco en el papel. Hoy en día el paradigma ha cambiado, quizás porque hoy estamos más informados, han pasado muchos accidentes, hay bases de datos de incidentes para poder ser conscientes de ellos, etc.

Tenemos que cuestionarnos como manejamos la seguridad. Además de los protocolos empieza a surgir el concepto de un sistema de manejo de seguridad que puede ser la parte más importante que cada organización tiene que aplicar a medida para determinar cuál es su política de seguridad, los umbrales de riesgos, el énfasis en la aceptación, protección o disuasión, etc.

En la política se fijan los roles y responsabilidades para cada perfil dentro de la organización y no es lo mismo mi organización que otra, por lo que hay que ajustar según la estructura interna esos roles específicos en gestión de riesgos de seguridad.

Por último, determinar de alguna manera, cómo vamos a reaccionar en caso de incidente. Hay que apropiarse del sistema de gestión de riesgos y luego ya vendrán los planes.

Respuesta de Lisa Reilly: lo bueno del marco es que no solo identifica al personal de seguridad o de operaciones como personas involucradas. El personal de RRHH, el de incidencia o el de finanzas tiene también su papel en el marco ya que hay diferentes riesgos que pueden afectar a la organización e impedir que cumplan con sus mandatos.

Pregunta general: quería preguntar o compartir una reflexión cuando los marcos nos plantean dilemas respecto a la coherencia con los principios humanitarios, sobre todo la neutralidad, imparcialidad y la disuasión. Pongo dos ejemplos. El primero en relación con el caso de Steve Dennis. Casi todas las organizaciones contemplamos en nuestro mandato que no vamos a subir un soldado en el coche, pero trabajamos en áreas aseguradas por

determinados grupos o actor, entonces de alguna manera estamos rompiendo el principio de neutralidad o imparcialidad, como se puede ver mucho en Siria, de cuyo conflicto hay que aprender muchísimo. De otra manera, trabajar con un determinado actor puede llevar a que se nos identifique como objetivo y aumentar el riesgo por otro lado.

Respuesta de Gonzalo de Palacios: OCHA, que es la Oficina de Coordinación para los Asuntos Humanitarios de Naciones Unidas y que trabaja mucho con los principios humanitarios, establece que las escoltas armadas son una opción de último recurso. Esto quiere decir que hay que poner en la balanza las necesidades y los recursos y ver qué conviene más. En uno de los marcos de seguridad más conocidos suele haber un triángulo en el que se pone la aceptación, la protección y la disuasión como posibles estrategias de seguridad. La aceptación es todo lo que se va a hacer para ser aceptados en el contexto de trabajo, la protección serán las medidas físicas o protocolos que se van a implementar y la disuasión son aquellas medidas que se pueden tomar para disminuir una amenaza por medio de otra amenaza. Y la utilización de escoltas armadas entran dentro de las medidas disuasorias. Para mí esto no está reñido con los principios humanitarios, hay que tener un equilibrio entre las tres estrategias. En circunstancias normales las ONG utilizan una combinación entre aceptación y protección y un poco de disuasión en función del contexto de trabajo. Para muchas organizaciones (ONG y agencias de NNUU) no hay conflicto entre los principios humanitarios y la utilización de medidas disuasorias. Otra cosa es cómo se haga, qué actitud haya mientras se utilice la escolta armada y quizás en un caso así habría que reforzar la estrategia de aceptación sobre otras.

Comentario: quería reforzar la idea que ha comentado Lisa y habéis insistido el resto sobre crear una cultura de gestión de riesgos de seguridad. En mi experiencia, me he encontrado con bastantes eventos. Lo que me entristece y espero que cambie con seminarios como este, es que las organizaciones deben cambiar no porque les toquen la hucha, sino porque hay una implicación moral de verdad. En ocasiones tratamos a nuestros trabajadores mucho peor que a los beneficiarios. La gestión de riesgos de seguridad nos incluye a nosotros mismos como trabajadores humanitarios. Habría que cuidar la coherencia y que no solo tiene que haber normas de seguridad, sino que cada uno de nosotros tiene que cumplirlas.

Angelo Pirola añade que la gestión de riesgos de seguridad se hace con el fin de tener intervenciones con más calidad. Si no tratamos con el mismo enfoque al personal humanitario, a los titulares de derechos y el prestigio de las organizaciones, cualquier caso que vayamos a hacer, carece de sentido.

El seminario se retransmitió por el canal de *streaming* de la Coordinadora, llegando a tener 11 usuarios conectados en su momento de mayor audiencia. Todas las intervenciones se pueden visualizar de nuevo en el mencionado canal de *streaming* de la Coordinadora siguiendo el siguiente vínculo: <http://original.livestream.com/coordinadora>

Evaluación

Se inscribieron 30 personas para el seminario y la hoja de firmar recogió 26 participantes. Tras la realización de la actividad, se envió un cuestionario de evaluación a sus participantes, que mostró los siguientes resultados.

Expectativas

En relación con las expectativas, el seminario resultó (sobre 16 respuestas):

- Mucho mejor de lo que esperaba: 31,25% (5 respuestas).
- Algo mejor de lo que esperaba: 31,25% (5 respuestas).
- Tal y como esperaba: 67,5% (6 respuestas).

Por ello, cabe concluir que para el 62,5% de las personas que participaron en la evaluación, superó las expectativas iniciales.

Utilidad

Valorando del 1 (menor) al 5 (mayor) la utilidad del seminario, el promedio reflejado fue de 4,25, habiendo un participante que lo valoró como nada útil (1) y 10 como muy útil (5).

Valoración global

La valoración global del seminario utilizando una calificación del 1 (menor) al 10 (mayor) obtuvo una nota de 8,06. Hubo dos personas que valoraron el seminario con un 4, mientras que hubo 4 que lo calificaron con un 10, cinco con un 9, dos con un 8, dos con un 7 y una con un 6. Es decir, más de la mitad de los participantes valoraron con las notas más altas (9 y 10) el seminario.

Valoración cualitativa

Lo que más gustó del seminario fue:

- La realización del seminario en sí y la inclusión de la visión internacional.
- La participación de Lisa Reilly y la presentación Gonzalo de Palacios y la inclusión de los casos prácticos.
- Concreto, práctico y útil.
- El contenido importante y de actualidad, concreto y trabajado, la manera de exponerlo.
- La profesionalidad y conocimiento de los ponentes, siendo el contenido muy ejecutivo.
- la claridad de las exposiciones y de los conferenciantes.
- La visión general e introductoria que se ha dado del tema, la cual ha servido para motivar el interés de las organizaciones en ahondar en la Seguridad de manera más participativa.
- Referencias legales, sinceridad.
- La interacción con otras ONG.
- La capacidad de condensar algo tan importante en 3 horas. Fue muy ágil.
- Ha logrado el objetivo previsto con la transmisión de contenidos que había programados. He salido con una idea muy clara de lo que pretendía este seminario, siendo para mí un punto de partida para trabajarlo y profundizar mucho más.

Como aspectos a señalar del seminario, se señalaron:

- Interés en profundizar más sobre el tema y hacer más extensa la jornada.
- Exposiciones muy academicistas (posiblemente ello era necesario) y ausencia de algo de dinamismo.

- La gestión del tiempo; la traducción intercalada (aunque la traductora lo hizo excepcionalmente bien).
- La sesión sobre la normativa duro más de lo previsto en el programa y se hizo un poco larga. Las sesiones deberían ser más visuales o más cortas.
- Brevedad de las exposiciones: creo que merecen un tratamiento más en profundidad.
- Demasiado enfocada a la seguridad y menos al "cuidado del bienestar de las personas".
- Me resultó un poco repetitivo la explicación de los resultados de la consultoría (se comentó en varias ponencias).

Hay que señalar que varias personas respondieron que no había nada que reseñar como aspecto a mejorar.

Comentarios sobre cómo mejorar la dinámica o contenido de una actividad de este tipo:

- Debo decir que ha sido uno de los mejores seminarios a los que he acudido en los últimos tiempos. Breve, intenso, con contenido. La manera de mejorarlos podría ser tomar este como ejemplo.
- Al estar enfocado a directivos, el enfoque fue muy acertado. Quizá se hubiera necesitado de una jornada entera (mañana y tarde) para profundizar un poco más y, al mismo tiempo, hacer las exposiciones (magníficas, añado) más dinámicas.
- La colocación de los ponentes en relación con la pantalla, el cumplimiento de los horarios, hacer la sesión más participativa, sobre todo en relación con los casos prácticos.
- Considero que el seminario estuvo bien estructurado y los contenidos fueron los adecuados para la duración del mismo.
- Incluyendo más temáticas sobre cómo mejorar y asegurar el bienestar de nuestros empleados, no sólo desde el punto de vista de la seguridad.
- Prever seminarios monotemáticos con más profundidad y dinamismo (posibilidad de interactuar).
- Siempre todo es mejorable, pero me ha parecido muy correcto y adecuado para lo que se pretendía con este seminario.
- Creo que se podría mejorar si Gonzalo de Palacios hace más dinámica la exposición. creo que él sabe mucho y tiene mucho para dar, pero me parece que le faltan las herramientas para transmitir de una manera más dinámica su conocimiento.

Además de los agradecimientos a la Coordinadora, la AECID y la FIIAPP, algunos de los comentarios adicionales fueron:

- Muchas gracias, me ha parecido que ha estado muy bien organizado. Aprendí mucho lo cual se agradece cuando tenemos tan poco tiempo que perder y tanto trabajo en nuestro sector.
- Continuar por la senda abierta. Los Cursos on-line o las Jornadas del Grupo de Acceso son buenas, pero implicar a las cúpulas organizativas sensibilizándolas en el tema del "*Duty of Care*" es esencial. No debería quedarse el tema en el Seminario realizado.
- El tema de la gestión de riesgos es muy amplio y en mi opinión hay poca formación sobre el mismo. Quizás en el futuro se podría completar con seminarios prácticos sobre cómo hacer un buen diagnóstico de seguridad, por ejemplo.

- Abundar más en este tema, para ir creando la cultura necesaria en el seno de las ORG's y en el personal (sea voluntario o remunerado), para concienciar de la necesidad tanto del "*duty of care*" como del "*duty of caring*". Gracias por haberme permitido asistir.
- Enhorabuena por la iniciativa y la organización. Es un tema muy importante y relevante para las organizaciones.

Conclusiones

El deber de cuidado es un deber tanto moral como legal. Los fines altruistas, sin ánimo de lucro o la naturaleza de las entidades humanitarias o de cooperación, no les eximen del cumplimiento de la legislación laboral aplicable para el personal que tienen desplazado en terreno.

Este es además un deber que debería cumplirse tanto en relación con el personal nacional como con el internacional. Y en ambos casos con atención reforzada, ya que por un lado el personal nacional es el más expuesto por su número y circunstancias en las que desempeñan su trabajo y por otro el personal internacional no cuenta con las redes de protección con las que cuentan en sus países de origen (familiares, amigos, ser uno más).

A pesar de incidentes que puedan haber ocurrido en el seno de distintas organizaciones en el pasado, es un momento adecuado para abordar la necesidad de introducir sistemas de gestión de seguridad en las organizaciones humanitarias o de cooperación al desarrollo. No hay que esperar a que ocurra un secuestro, una muerte o un incidente parecido para tomar conciencia de la importancia de ocuparse de este tema.

No solo se deben introducir estos sistemas de gestión de seguridad con el enfoque de poder tener un mayor acceso, y que ese acceso sea más seguro, sino que hay que pensar en todas las personas que dejarían de percibir apoyo, en caso de que una organización tenga que cerrar sus operaciones por tener que hacer frente a una demanda judicial por no haber cumplido con su deber de cuidado. Por no mencionar el daño reputacional a la propia organización y en general a todo el sector.

Ser una organización pequeña o con pocos recursos o que trabaja solo en contextos de desarrollo, tampoco es una excusa para no hacer frente a sus obligaciones legales en materia de protección laboral de su personal, mucho menos para las organizaciones grandes. Hay una serie de mínimos que tienen que ser cumplidos y cuya falta de seguimiento puede llevar a consecuencias negativas de tipo humano (lesiones, muerte, incapacidades), administrativo (multas, indemnizaciones), de imagen o en los casos más extremos, a sanciones penales.

Muchas organizaciones que nunca se han enfrentado a esta temática, puede que se encuentren un poco perdidas a la hora de saber qué es lo que tienen que hacer y en qué se traduce de manera práctica la necesidad de contar con un plan de seguridad o un diagnóstico de riesgos, por poner dos ejemplos. Existen numerosas herramientas⁷ y recursos disponibles, entre los que se encuentran el Grupo de Seguridad de la Coordinadora o el Grupo de Acceso Humanitario, compuestos por organizaciones y profesionales con experiencia en la temática. Por ello, más que una falta de capacidad, no introducir estos elementos en la gestión supone una irresponsable falta de voluntad que debería merecer todos los reproches.

La gestión de los riesgos de seguridad es una responsabilidad de las organizaciones contratantes, pero lo es también de las entidades financiadoras, que deben poner a

⁷ Además de los manuales y guías ya existentes, el *European Interagency Security Forum* está trabajando mientras se elabora el presente informe en una guía de seguridad para organizaciones pequeñas.

disposición de las ONG los recursos necesarios para que puedan introducir las medidas de gestión de riesgos que sean precisas, sobre todo en contextos con elevados niveles de violencia.

Y es también una corresponsabilidad de las entidades contratantes y de sus empleados. Con demasiada frecuencia, se observan en terreno comportamientos de personal expatriado que nunca tendrían en sus países de origen y que por estar alejados de familiares o amigos les hace sentir una sensación de impunidad que en ocasiones pueden llevar a que ocurran incidentes evitables. Esto puede suponer adicionalmente la pérdida de aceptación de las organizaciones, con todo lo que puede conllevar.

La realización del seminario muestra que se está en el buen camino. Que hay organizaciones que realmente se preocupan por la seguridad de su personal y que hay que seguir esforzándose individual, organizacional y colectivamente para que la gestión de riesgos de seguridad pase de ser algo casi marginal, a algo implantado cuya utilidad no se cuestione. Los comentarios vertidos deben animar a las personas y organizaciones que forman el Grupo de Seguridad de la Coordinadora a seguir trabajando, compartiendo información y recursos y convertirse en un foro de referencia para el acceso seguro y la gestión de riesgos de seguridad en entornos humanitarios y de cooperación.

Además de lo que establece la legislación española en materia de protección de riesgos laborales, no existe a nivel español o europeo un acuerdo de mínimos que establezca, con un lenguaje entendible por el sector humanitario o de cooperación, cuáles serían los estándares que deberían seguirse por una organización que quiera cumplir con su deber de cuidado. Aunque esto es algo que se debería trabajar en el sector, sirva a modo de ejemplo lo que InterAction (la coordinadora de ONG de EEUU) estableció en 2006 como sugerencias para sus miembros:

- Existencia de políticas y planes de seguridad que aborden cuestiones de seguridad clave y planes formales en los niveles de terreno y sede para ocuparse de la gestión de riesgos de seguridad.
- Contar con recursos apropiados para cumplir con los estándares operacionales mínimos de seguridad.
- Preparar a los empleados/as para poder hacer frente a asuntos de seguridad en los lugares en los que trabajan, apoyarles durante su trabajo y abordar cuestiones posteriores al desplazamiento.
- Incorporar la rendición de cuentas relacionada con la seguridad en sus sistemas de gestión tanto a nivel de terreno como de sede.
- Trabajar de manera colaborativa con otros miembros de las comunidades humanitarias y de desarrollo para progresar en sus propios intereses de seguridad.

Por último, señalar que el deber de cuidado y los sistemas de gestión de riesgos de seguridad, no solo deben ser instrumentos para proteger al personal humanitario o de cooperación, sino que deben ser entendidos como maneras de poder atender a más beneficiarios o titulares de derechos de forma más segura.

Recursos

En esta sección se muestran algunos de los recursos existentes que pueden ser utilizados por las organizaciones para crear sus sistemas de gestión de seguridad. Esta información puede ser accedida de una manera más ágil por medio de la interface creada al efecto en el marco de esta asistencia técnica.

Manuales (español)

[ODI. Gestión de la seguridad de las operaciones en entornos violentos](#)



Este manual de buenas prácticas del Overseas Development Institute es una de las guías de más importancia para la gestión de riesgos de seguridad en el sector. Su primera versión de 2000 fue actualizada en 2010 con aportaciones de referentes de seguridad de diferentes organizaciones.

Contiene tanto aspectos metodológicos como recomendaciones prácticas y aborda prácticamente todo el ciclo de la gestión de la seguridad, desde cómo desarrollar una política hasta cómo gestionar viajes o comportarse ante una manifestación. Es la guía que no puede faltar a cualquier responsable de seguridad.

[IFRC. Stay Safe. Guía para una misión más segura](#)



Guía de la Federación Internacional de la Cruz Roja para personal sin responsabilidades en la gestión diaria de los riesgos de seguridad. Centrada sobre todo en aspectos prácticos así como en la transmisión de los pilares de seguridad de la organización, trata temas como la aceptación, la interacción con la cultura local, preparación del viaje, qué hacer en caso de accidente, viajes, comunicaciones, etc.

[IFRC. Stay Safe. Guía para los responsables de seguridad](#)



Guía de la Federación Internacional de la Cruz Roja para responsables de la seguridad. Está muy centrada en aspectos metodológicos relacionados con la gestión de los riesgos, la planificación y realización de planes de seguridad, realización de briefings, así como aspectos de gestión como el manejo de incidentes de seguridad, gestión de vigilantes, etc.

Manuales (inglés)

[ODI. Operational security management in violent environments](#)



Versión original en inglés del manual de buenas prácticas del Overseas Development Institute, una de las guías de más importancia para la gestión de riesgos de seguridad en el sector. Su primera versión de 2000 fue actualizada en 2010 con aportaciones de referentes de seguridad de diferentes organizaciones.

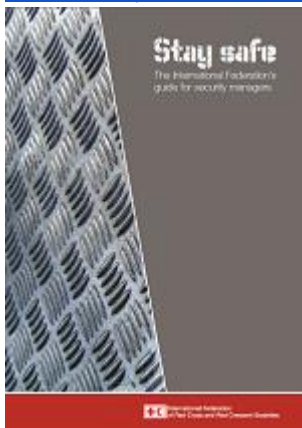
Contiene tanto aspectos metodológicos como recomendaciones prácticas y aborda prácticamente todo el ciclo de la gestión de la seguridad, desde cómo desarrollar una política hasta cómo gestionar viajes o comportarse ante una manifestación. Es la guía que no puede faltar a cualquier responsable de seguridad.

[IFRC. Stay Safe. Guide to a safer mission](#)



Guía de la Federación Internacional de la Cruz Roja para personal sin responsabilidades en la gestión diaria de los riesgos de seguridad. Centrada sobre todo en aspectos prácticos así como en la transmisión de los pilares de seguridad de la organización, trata temas como la aceptación, la interacción con la cultura local, preparación del viaje, qué hacer en caso de accidente, viajes, comunicaciones, etc.

[IFRC. Stay Safe. Guide for security managers](#)



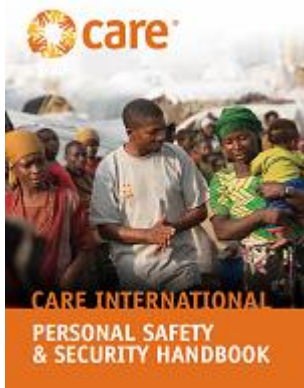
Guía de la Federación Internacional de la Cruz Roja para responsables de la seguridad. Está muy centrada en aspectos metodológicos relacionados con la gestión de los riesgos, la planificación y realización de planes de seguridad, realización de briefings, así como aspectos de gestión como el manejo de incidentes de seguridad, gestión de vigilantes, etc.

[ICRC. Staying Alive Safety and security guidelines for humanitarian volunteers in conflict areas](#)



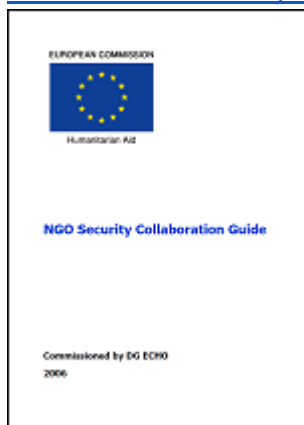
Guía del Comité Internacional de la Cruz Roja con un enfoque muy práctico en una gran variedad de temas que van desde la actitud que se debe tener en terreno, a cómo prevenir actos de criminalidad común. La guía se centra mucho en situaciones que se pueden dar en lugares de conflicto, pero también trata otras cuestiones como las enfermedades, accidentes domésticos, inclemencias meteorológicas, primeros auxilios, telecomunicaciones, etc.

[CARE. Personal Safety and Security Handbook](#)



Guía centrada particularmente en aspectos prácticos como la seguridad personal (salud, bienestar, viajes, gestión de la información y las comunicaciones), el tratamiento de amenazas específicas (cómo comportarse en caso de) así como diferentes listados de comprobación sobre distintas temáticas (comprobación de vehículos, viajes, informes de incidentes, etc.).

[ECHO. NGO Security Collaboration Guide](#)



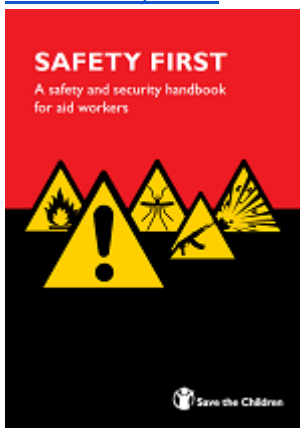
Guía destinada a incrementar la colaboración entre las ONG en el terreno. Da consejos sobre cómo lanzar o mantener iniciativas de colaboración a la vez que se resaltan los retos relacionados. Es una revisión de aquellos mecanismos de colaboración que han funcionado y de aquellos que no lo han hecho.

[SMI. From security management to risk management](#)



Documento de reflexión que trata de la necesidad de pasar de una gestión de la seguridad a una gestión de riesgos. Argumenta que las metodologías tradicionales de gestión de la seguridad están obsoletas y son reduccionistas, ya que tienen una percepción del riesgo que se limita a las amenazas, las vulnerabilidades y a las medidas de reducción o mitigación. Como alternativa proponen una gestión de riesgos basada en la ISO31000 que pasa a definir el riesgo como los efectos de la incertidumbre en la consecución de los objetivos.

[StC. Safety First](#)



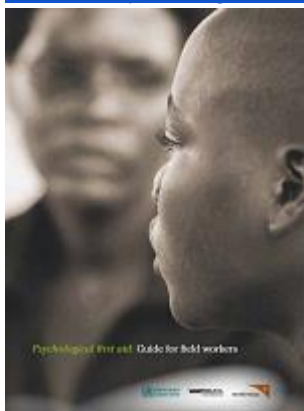
Guía muy parecida a la de CARE (está hecha por el mismo autor) en la que a la vez que se tratan aspectos organizacionales como los principios básicos de la gestión de la seguridad, se entra en temas relacionados con el trabajo en zonas de conflicto, la seguridad de las instalaciones y los viajes, las telecomunicaciones o los desastres naturales, evacuaciones. Tiene, como otras de las guías expuestas, una parte dedicada al comportamiento ante situaciones específicas.

[Irish Aid. Guidelines for NGO Professional Safety & Security Risk Management](#)



Interesante guía en cuanto al enfoque utilizado. Siguiendo la lógica del Proyecto Esfera, el documento establece una serie de estándares que van acompañados por acciones clave, indicadores e instrucciones. Estos factores se diseñan para ayudar al personal de gestión determinar los métodos apropiados para diagnosticar el nivel de cumplimiento de los estándares y los procesos para afrontar retos específicos. Estos estándares no consisten sin embargo en el establecimiento de unos requisitos, sino como un esfuerzo para dar a las organizaciones una guía de cómo alcanzar un alto nivel de profesionalidad al cumplir con el mandato de la organización.

[WHO. Psychological first aid: guide for aid workers](#)



Esta guía da a los lectores claves sobre cómo realizar unos primeros auxilios psicológicos a las víctimas de algún evento traumático. Aunque está enfocada principalmente a la atención a beneficiarios / titulares de derechos, se pueden sacar ideas sobre cómo realizar esta atención a miembros del equipo de una organización que también han pasado por alguna vivencia extrema como presenciar un incidente crítico. En la guía se define en qué consisten los primeros auxilios psicológicos, quién, dónde y cuándo es pertinente proporcionarlos o quiénes serían los destinatarios.

Manuales (francés)

[ODI. Gestion opérationnelle de la sécurité dans des contextes violents](#)



Versión en francés del manual de buenas prácticas del Overseas Development Institute, una de las guías de más importancia para la gestión de riesgos de seguridad en el sector. Su primera versión de 2000 fue actualizada en 2010 con aportaciones de referentes de seguridad de diferentes organizaciones.

Contiene tanto aspectos metodológicos como recomendaciones prácticas y aborda prácticamente todo el ciclo de la gestión de la seguridad, desde cómo desarrollar una política hasta cómo gestionar viajes o comportarse ante una manifestación. Es la guía que no puede faltar a cualquier responsable de seguridad.

[IFRC. Stay Safe. Guide pour la sécurité en mission](#)



Guía de la Federación Internacional de la Cruz Roja para personal sin responsabilidades en la gestión diaria de los riesgos de seguridad. Centrada sobre todo en aspectos prácticos así como en la transmisión de los pilares de seguridad de la organización, trata temas como la aceptación, la interacción con la cultura local, preparación del viaje, qué hacer en caso de accidente, viajes, comunicaciones, etc.

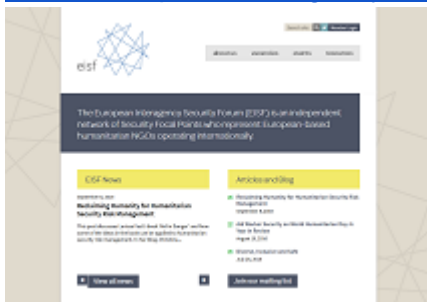
[IFRC. Stay Safe. Guide pour les responsables de la sécurité](#)



Guía de la Federación Internacional de la Cruz Roja para responsables de la seguridad. Está muy centrada en aspectos metodológicos relacionados con la gestión de los riesgos, la planificación y realización de planes de seguridad, realización de briefings, así como aspectos de gestión como el manejo de incidentes de seguridad, gestión de vigilantes, etc.

Plataformas de coordinación

[EISF - European Interagency Security Forum](#)



El EISF es una red independiente de referentes de seguridad que representan a ONG europeas que trabajan a nivel internacional. El EISF busca mejorar la seguridad del personal humanitario y sus organizaciones, reforzando la gestión de riesgos de seguridad para permitir un mayor acceso e impacto sobre las poblaciones afectadas por crisis.

La web contiene publicaciones internas y externas de referencia, anuncios de vacantes de los miembros o vínculos a sitios de internet relacionados con la gestión de riesgos de seguridad.

El EISF es el foro de coordinación e intercambio de información relacionada con la seguridad entre ONG más importante a nivel europeo.

[INSO - International NGO Safety Organisation](#)



INSO es una organización sin ánimo de lucro británica que apoya la seguridad de personal humanitario por medio del establecimiento de plataformas de coordinación en contextos inseguros. Facilita a las ONG afiliadas diversos servicios gratuitos entre los que se encuentran monitoreo de incidentes en tiempo real, análisis de contexto, datos y mapas, apoyo en la gestión de crisis y formaciones.

INSO cuenta con un panel de control que muestra de manera gráfica estadísticas sobre incidentes sufridos por ONG en los países en los que tienen presencia. Se puede acceder al panel a través de [este vínculo](#).

[INSSA - International NGO Safety and Security Association](#)



INSSA es una asociación sin ánimo de lucro de personas, apoyadas por organizaciones, comprometidos a mejorar la calidad y efectividad de la seguridad para el personal humanitario y de desarrollo que trabajan en entornos complejos y peligrosos. Sus principales ejes estratégicos son la incidencia política, la colaboración, la formación y la estandarización.

Bases de datos

[The Aid Worker Security Database](#)



The *Aid Worker Security Database* es un proyecto de *Humanitarian Outcomes* que recoge los incidentes graves ocurridos a personal humanitario desde 1997. Es hasta la fecha la única base de datos global de estas características, facilitando la evidencia de base para analizar el cambiante contexto de seguridad para operaciones civiles de ayuda.

Se puede acceder a la base de datos y extraer información por tipo de incidente, país, organización, etc. Producen un informe anual hacia el mes de agosto en el que además de analizar la evolución de la tendencia general de incidentes, estudian en profundidad un tema.

[The Aid in Danger Security Database](#)



The Aid in Danger Security Database es un proyecto de *Insecurity Insight* en el que recogen información de fuentes abiertas y por medio de acuerdos de colaboración, sobre eventos que interfieren con la entrega de ayuda humanitaria. Esta información la analizan y producen informes temáticos, píldoras informativas e informes estadísticos mensuales o mapas. Se facilita también información sobre subtemas como el impacto de los explosivos en la entrega de ayuda y ataques a personal, infraestructuras y organizaciones médicas.

A diferencia con *The Aid Worker Security Database*, *The Aid in Danger Security Database* facilita información de manera más inmediata y regular.

Plataformas de formación

[Campus virtual de la Coordinadora](#)



Plataforma de formación de la Coordinadora de ONGD para el desarrollo de España en el que se alberga un curso de seguridad general así como los cursos realizados con la financiación que ha permitido la creación de esta herramienta. Estos cursos están relacionados con el diagnóstico y la gestión de riesgos así como con el reporte de incidentes y la gestión de incidentes críticos.

[Disaster Ready](#)



Plataforma de formación gratuita en la que se ofrecen cursos de autoformación, vídeos, conferencias y otros recursos sobre Derecho Internacional Humanitario, sectores técnicos

como agua, saneamiento e higiene, salud, nutrición, cobijo, educación o gestión de desastres. Una de las temáticas principales es la seguridad, si bien tratan otras como apoyo a programas o desarrollo de las personas. Hay varias organizaciones como alguna sociedad nacional de la Cruz Roja que han facilitado muchos de sus materiales a Disaster Ready. Muchos de los cursos dan un certificado.

[IFRC. Plataforma de formación](#)



En esta plataforma de formación de la Federación Internacional de la Cruz y Media Luna Roja se pueden encontrar cursos gratuitos sobre temas relacionados con la gestión de los riesgos de seguridad, pero también sobre otros como el Derecho Internacional Humanitario o la preparación y reacción ante desastres.

[UNDSS. Plataforma de formación](#)



El Departamento de Seguridad de Naciones Unidas pone en abierto a disposición del personal humanitario sus dos cursos de seguridad en línea, el *Basic Security in the Field* y el *Advanced Security in the Field*. El primero de ellos es obligatorio para todo el personal de Naciones Unidas antes de su salida a terreno. En ellos se explican el sistema de gestión de la seguridad de Naciones Unidas así como precauciones básicas de comportamiento o de preparación antes de la salida.

[Global Campus US Institute of Peace. UN Humanitarian Civil-Military Coordination](#)



Formación en línea que junta a personal de terreno, expertos y otros recursos relevantes para facilitar un enfoque interactivo para aprender y aplicar el manual sobre la coordinación cívico-militar de las Naciones Unidas. Con el curso se contribuirá a entender mejor los conceptos y

principios de la coordinación cívico-militar en diferentes entornos, incluyendo dilemas que se podrían encontrar.

[Mine Action. Minas y remanentes explosivos de guerra](#)



Este es el curso del documento de Naciones Unidas llamado "Manual de seguridad sobre minas y remanentes de guerra". Explica las diferencias entre este tipo de armamento, informa sobre cómo identificarlo y sobre todo ayuda a desmontar muchos mitos sobre cómo reaccionar y comportarse en caso de encontrarse con una mina o remanente de guerra.

Mapas, índices, representación cartográfica de datos

[GDACS - Global Disaster Alert and Coordination System](#)



El *Global Disaster Alert and Coordination System* es un marco de cooperación bajo el paraguas de Naciones Unidas que busca facilitar información y coordinación en la primera fase tras un desastre. Facilita acceso en tiempo real a sistemas de información web sobre desastres y herramientas de coordinación relacionadas.

[Liveuamap](#)



Liveuamap es una plataforma de datos que recopila información relacionada con conflictos, protestas, terrorismo, armas, guerra, derechos humanos, salud, desastres o climatología de

fuentes abiertas. Muestra historias geolocalizadas en el mapa con toda la información necesaria que puede ayudar a comprender estas historias. Además de un mapa mundial, tiene otros mapas de Ucrania, Siria, ISIS y Oriente Medio.

[Roads Kill Map](#)



El *Pulitzer Center on Crisis Reporting* es una organización sin ánimo de lucro de periodistas dedicada a apoyar el compromiso con asuntos globales sin atracción mediática. En este mapa se muestran las estadísticas de la Organización Mundial de la Salud sobre siniestralidad en las carreteras en todo el mundo. Muestra las muertes por 100.000 habitantes, tanto los números reales como las estimaciones, así como si el accidente se ha producido en coche, moto, bici o a pie. Puede ser una buena herramienta para estimar la probabilidad de que ocurra un accidente cuando se hace un diagnóstico de riesgos.

[Global Incident Map](#)



Aunque principalmente muestra información de EEUU, también muestra a nivel mundial datos relacionados con materiales peligrosos, incendios forestales, epidemias, incidentes de aviación, etc.

[Homicide Monitor](#)



Herramienta del Instituto Igarapé de Brasil que muestra de manera visual en el mapa la distribución, dimensiones y dinámicas de la violencia homicida de manera interactiva y accesible. Muestra la evolución de la tasa de homicidios, el número real de homicidios y cuál ha sido el arma principalmente utilizada así como la información desagregada por sexo y edad. Se puede acceder también a los datos a nivel regional y por ciudad. Puede ser una buena herramienta para identificar los riesgos y sus características en un diagnóstico de riesgos.

[Índice de paz global / Índice de terrorismo global](#)



Vision of Humanity es una iniciativa del *Institute for Economics and Peace* que muestra de manera visual los índices de terrorismo y de paz global. El índice de paz global es un indicador que mide el nivel de paz en un país o región con datos de la Unidad de Inteligencia del semanario británico *The Economist*. Ofrece información sobre la criminalidad percibida de la población, tasa de homicidios, acceso a armas, intensidad de conflictos, manifestaciones y crímenes violentos, gasto en armamento o relaciones con los países vecinos, entre otros. Tiene también un índice específico sobre terrorismo así como sobre México, EEUU y Reino Unido.

[Fragile States Index](#)



Este ranking producido por la revista *Foreign Policy* da una idea sobre la fragilidad de los estados, lo que puede dar una idea sobre su capacidad para gestionar la seguridad ciudadana, las elecciones, la protección de la población, etc.

[Control Risks - Risk Map](#)



Además de ser una de las empresas de seguridad más conocidas, tienen un mapa de riesgos que actualizan anualmente y que contempla a nivel mundial riesgos políticos, de seguridad, de secuestros y marítimos. Son unos mapas que pueden resultar útiles a la hora de establecer zonas de trabajo o las precauciones que se deben seguir a la hora de visitar ciertas zonas. Señala no solamente los riesgos a nivel nacional, sino también zonas dentro de países que tienen un nivel de riesgo diferente.

[iMMAP](#)



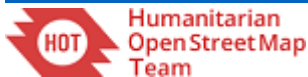
iMMAP es una ONG internacional sin ánimo de lucro que proporciona apoyo en la gestión de información específica para responder a retos humanitarios y de desarrollo complejos. Cuentan con un catálogo de mapas estáticos sobre países y temáticas.

[Map Action](#)



Es una organización sin ánimo de lucro cuyos equipos ayudan a salvar vidas y a minimizar el sufrimiento haciendo las respuestas a las emergencias humanitarias tan focalizada, eficiente y eficaz como sea posible. Sus equipos se despliegan en respuesta a emergencias para colaborar con NNUU y el sistema de *clusters* en la producción de mapas.

[Humanitarian OpenStreetMap](#)



El equipo del *Humanitarian OpenStreetMap* facilita mapas gratuitos, actualizados, que pueden resultar de gran importancia cuando las organizaciones humanitarias responden a desastres o crisis políticas. Realizan mapas humanitarios colaborativos a través de una red de voluntarios a nivel mundial que facilitan a los equipos de respuesta llegar a los que tienen más necesidades. Apoyan directamente a comunidades a crear sus mapas, desarrolla proyectos para facilitar el acceso a la tecnología a la comunidad humanitaria y apoya a organizaciones internacionales con el mapeo de necesidades durante desastres.

[Reliefweb](#)



Además de dar información sobre muchos temas humanitarios, Reliefweb tiene un catálogo de mapas estáticos sobre diferentes conflictos, temáticas, países o emergencias.

[Universidad de Texas. Perry-Castañeda Library Map Collection](#)



Librería de mapas de múltiples regiones y temáticas. Tienen vínculos a páginas de internet que igualmente tienen mapas, así como a cadenas de noticias o redes sociales que publican mapas sobre temas de actualidad.

Análisis geopolíticos, centros de estudio, información de contexto

En esta sección se presentan entidades que hacen estudios y análisis centrados en temas humanitarios, de cooperación o asuntos globales. A estos sitios habría que añadir los de información general existentes en el Sistema de Naciones Unidas o relacionados con éste como [Reliefweb](#), [Humanitarian Response](#), [Humanitarian Data Exchange](#), [Humanitarian ID](#), [RedHum](#), [Index for Risk Management](#) o [Irin](#).

Además del [Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación](#) español, los ministerios de exteriores de [Francia](#), [Reino Unido](#), [Estados Unidos](#), [Canadá](#) o [Alemania](#), ofrecen en sus idiomas información sobre la situación de seguridad, enfermedades o desastres naturales de todos los países en sus páginas web.

Hay muchos otros, sobre todo a nivel internacional, pero se recogen en esta sección algunos que han parecido más relevantes a la hora de hacer esta herramienta.

[IECAH. Instituto de Estudios sobre Conflictos y Acción Humanitaria](#)



Se constituye como una iniciativa privada que agrupa a un conjunto de especialistas en los ámbitos del estudio de los conflictos, y la cooperación con especial énfasis en la ayuda humanitaria, con una amplia experiencia acumulada en diversas áreas temáticas y geográficas, tanto desde una perspectiva docente como investigadora, desarrollada en centro académicos y de análisis nacionales y extranjeros. Unen a ello una experiencia y enfoque práctico con mucha experiencia en ONG y otros organismos de cooperación.

[Security Management Initiative](#)



Funciona como un centro focalizado en la gestión de riesgos y de seguridad de ONG y agencias internacionales que trabajan en entornos hostiles. SMI realiza investigaciones, formaciones y da consejos en gestión de riesgos y seguridad para ONG nacionales e internacionales y para agencias de ayuda. SMI está en Ginebra y es parte del *Geneva Centre for Security Policy* (GCSP).

[Humanitarian Outcomes](#)



Es un equipo de consultores especializados que realizan estudios y sugieren políticas para agencias de ayuda humanitaria y para donantes. Realizan estudios independientes así como evaluaciones y estudios bajo demanda. Los socios de Humanitarian Outcomes es antiguo personal humanitario con larga trayectoria de estudios aplicados en el terreno de la ayuda humanitaria. Sus investigaciones buscan facilitar soluciones basadas en análisis prácticos y basados en evidencias.

El Aid Workers Security Database es una iniciativa de Humanitarian Outcomes.

[ACAPS - Assessment Capacities Project](#)



Su misión la definen como una contribución a tener una idea compartida de los contextos entre la comunidad humanitaria para así facilitar una toma de decisiones humanitarias efectivas y basadas en evidencias. Realizan análisis detallados y regulares sobre países en crisis en los que incluyen una sección sobre la situación general de seguridad y otra sobre el acceso humanitario.

[IPIS - International Peace Information Service](#)



Es un instituto de investigación independiente que produce información, análisis y aumento de las capacidades a medida de los actores que quieren poner en práctica una visión de paz duradera, desarrollo sostenible y el cumplimiento de los derechos humanos. Producen libros, artículos así como mapas interactivos sobre países en conflicto.

[Chatham House](#)



Lleva a cabo análisis independientes de retos y oportunidades críticas a nivel país, regional y global. Sus investigaciones abarcan un gran número de temas geográficos y temáticos, entre

los que se encuentran la paz y la seguridad internacionales. Relatan ser uno de los *Think Tanks* mejor valorados a nivel internacional. De los debates en su seno viene la expresión Chatham House Rules, según la cual lo discutido puede ser utilizado y nombrado, pero sin revelar la fuente, con lo que se intenta crear un clima de confianza para tratar temas complejos de manera abierta.

[Acceptance research](#)



Tomando el principio de aceptación como base, es un proyecto que busca reforzar la aceptación como enfoque de gestión de la seguridad de las ONG. Busca promover un mejor entendimiento de la aceptación como enfoque de gestión de la seguridad, incluyendo qué es aceptación y en qué circunstancias puede ser efectiva. También busca incorporar las visiones y experiencias de equipos nacionales y cómo les afectan las prácticas de gestión de la seguridad. Cuenta con una herramienta de aceptación como guía práctica para entender, diagnosticar, y reforzar la estrategia de aceptación de las organizaciones.

[Conflict barometer](#)



El Heidelberg Institute for International Conflict Research se dedica a compartir el conocimiento sobre el surgimiento, evolución y solución de conflictos políticos inter e intraestatales. Anualmente publican un informe llamado barómetro de conflictos en el que se pueden ver a nivel internacional el estado de los conflictos. Cuentan con unos mapas interactivos y con una base de datos que se puede descargar en distintos formatos.

[Healthcare in Danger](#)



Es una iniciativa del Movimiento de la Cruz y Media Luna Roja Internacional que busca ocuparse de la violencia contra pacientes, personal vehículos e infraestructuras de salud y asegurar un acceso seguro y entrega de servicios de salud en conflictos armados y otras emergencias. Sus ejes de actuación son la conciencia pública sobre el problema, la movilización de una preocupación comunitaria amplia y la consolidación y mejora de las respuestas en terreno ante la violencia. Producen unos informes en los que se exponen casos de violencia, dónde se dan, sus circunstancias, etc.

[Stratfor](#)



Plataforma de inteligencia geopolítica que realiza estudios sobre cuestiones actuales y realiza predicciones de cara al futuro. Aunque sus servicios son de pago, facilitan algunos documentos de manera gratuita.

[Civil-Military Coordination Centre of Excellence](#)



Centro por la OTAN que facilita consejos con valor añadido, innovadores y actualizados y expertos sobre la temática CIMIC para clientes civiles y militares. Desarrollan documentos de estudio, de lecciones aprendidas así como formaciones.

Herramientas

[Ushahidi](#)



Ushahidi es una palabra swahili que significa testimonio. Plataforma de software libre originalmente lanzada para mapear la violencia política en las elecciones de Kenia de 2008, puede ser utilizada como sistema de reporte de incidentes de seguridad. Sin coste de licencia, puede adaptarse visual y temáticamente a las particularidades de cada organización. Puede descargarse desde la [wiki de Ushahidi](#) o desde [GitHub](#) para su instalación en un servidor.

[App de primeros auxilios de la Cruz Roja Americana](#)



Una vez descargada, se puede acceder a la información en distintos idiomas. Aunque no sustituye una formación en primeros auxilios, puede servir como herramienta para facilitar su aplicación. Cuenta con imágenes, vídeos, etc.

["Listo" antes, durante y después de una emergencia](#)



El Departamento de Interior de Estados Unidos facilita en múltiples idiomas (español, inglés, francés, árabe, creole, etc) información sobre qué hacer antes, durante y tras diferentes eventos como desastres naturales, contaminación por productos químicos, actos de terrorismo, incendios, pandemias, etc. Cuenta con secciones dedicadas a familias, niños o sobre cómo hacer un plan de emergencia familiar.

[ECHO security DVD](#)



La revisión de seguridad realizada por ECHO en 2004 tuvo como resultado la realización de una guía genérica de seguridad para organizaciones humanitarias, un directorio de formaciones de seguridad (probablemente desactualizado), y un informe sobre la seguridad del personal humanitario. La revisión de 2006 añade una guía de colaboración en seguridad de las ONG, una guía de formación de formadores de seguridad así como módulos de formación en seguridad que abarcan tanto aspectos metodológicos como prácticos. Tiene también unos vídeos realizados por Bioforce sobre diferentes escenarios como puestos de control (checkpoints) o comportamiento.

[EU Air Safety List](#)



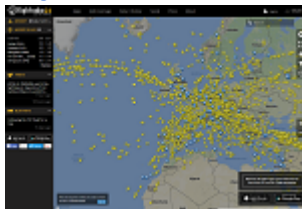
En esta página de la Unión Europea se puede encontrar su listado de aerolíneas prohibidas. Además del listado, cuenta con un motor de búsqueda. Viene bien para identificar aerolíneas que no cuentan con los estándares de seguridad europeos, pero aunque el listado es bastante amplio, no contempla las compañías locales más pequeñas.

[Airline ratings](#)



Web que hace una clasificación de aerolíneas en función de su seguridad y la calidad de otros servicios. Puede igualmente ayudar a tomar la decisión de si se confía en una compañía aérea o no.

[Flight Radar 24](#)



Esta web muestra sobre un mapa en tiempo real la localización de aviones, sus códigos, rutas recorridas, origen, destino, horarios o velocidad.

[Aviation Herald](#)



En esta página se muestran los eventos de aviación a nivel mundial, tanto graves como leves. Tiene un motor de búsqueda que da idea de posibles incidentes por compañía, localización, etc.

[Election Guide](#)



Página web que muestra a nivel mundial los procesos electorales realizados y los previstos en los próximos meses. Por cada una de las elecciones hay un pequeño resumen que muestra lo que se vota, la descripción de la estructura gubernamental, principales partidos, últimas elecciones, etc. Es una herramienta ideal para la realización preventiva de planes de contingencia ante elecciones en caso de que se prevea algún problema.

[Lifesaver \(primeros auxilios prácticos por vídeo interactivo\)](#)



Vídeo interactivo que muestra situaciones en las que se podrían facilitar primeros auxilios. Útil para identificar las situaciones, ponerse en el lugar del socorrista y poder practicar los primeros auxilios de manera adecuada.

[Geographic Information Assistant](#)



Herramienta de rastreo de personal que cuenta con una suscripción gratuita de hasta 10 usuarios y un operador.

[Interfaith Calendar](#)



Calendario que muestra las festividades de las religiones mayoritarias a lo largo del año. En determinados lugares en los que conviven varias religiones, puede venir bien para prever posibles altercados entre personas de diferentes comunidades.

[Security in a box](#)



Portal en el que se facilitan diferentes programas para ordenadores y apps para teléfonos. Aunque está enfocada principalmente para activistas y defensores de derechos humanos, muchas de las aplicaciones pueden ser también interesantes para personal humanitario o de cooperación.

["Umbrella" de Security First](#)



Umbrella es una app gratuita que facilita los consejos necesarios sobre cómo trabajar de manera segura en un entorno hostil. Da consejos y cuenta con listas de comprobación para situaciones que van desde cómo enviar un correo-e de manera segura a cómo hacer una evacuación de emergencia. La app se puede descargar desde un vínculo de su página web o desde las principales plataformas de aplicaciones.

Otras apps pueden encontrarse siguiendo [este enlace](#).

Empresas y servicios de seguridad

En esta sección se muestran vínculos a diferentes entidades que ofrecen servicios de seguridad tanto especializada para ONG como para empresas en general. Al igual que con la sección dedicada a análisis geopolíticos, hay muchas más empresas de las descritas aquí. El hecho de listarlas no quiere decir que se avalen o se recomienden, sino que es una mera facilitación del vínculo para que las personas u organizaciones que quieran contactar con ellas, puedan hacerlo.

[Código de conducta proveedores servicios de seguridad privada](#).

A través del vínculo de arriba se puede acceder al mencionado código de conducta que se puede utilizar a la hora de contratar los servicios de proveedores privados de seguridad. Aunque no sería de aplicación a todas las entidades descritas en esta sección, sí que podría serlo para alguna de ellas.

[International Location Safety](#)



[RedR](#)



[InterHealth](#)



[Center for Safety and Development](#)



[Safer Edge](#)



[Other Solutions](#)



OTHER SOLUTIONS
risk management services

[Control Risks](#)



[Unity Resources Group](#)



Unity Resources Group

[AEGIS Response](#)



[Garda World](#)

