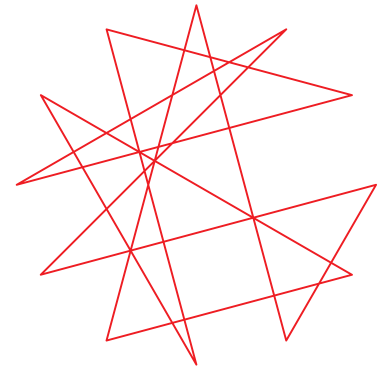


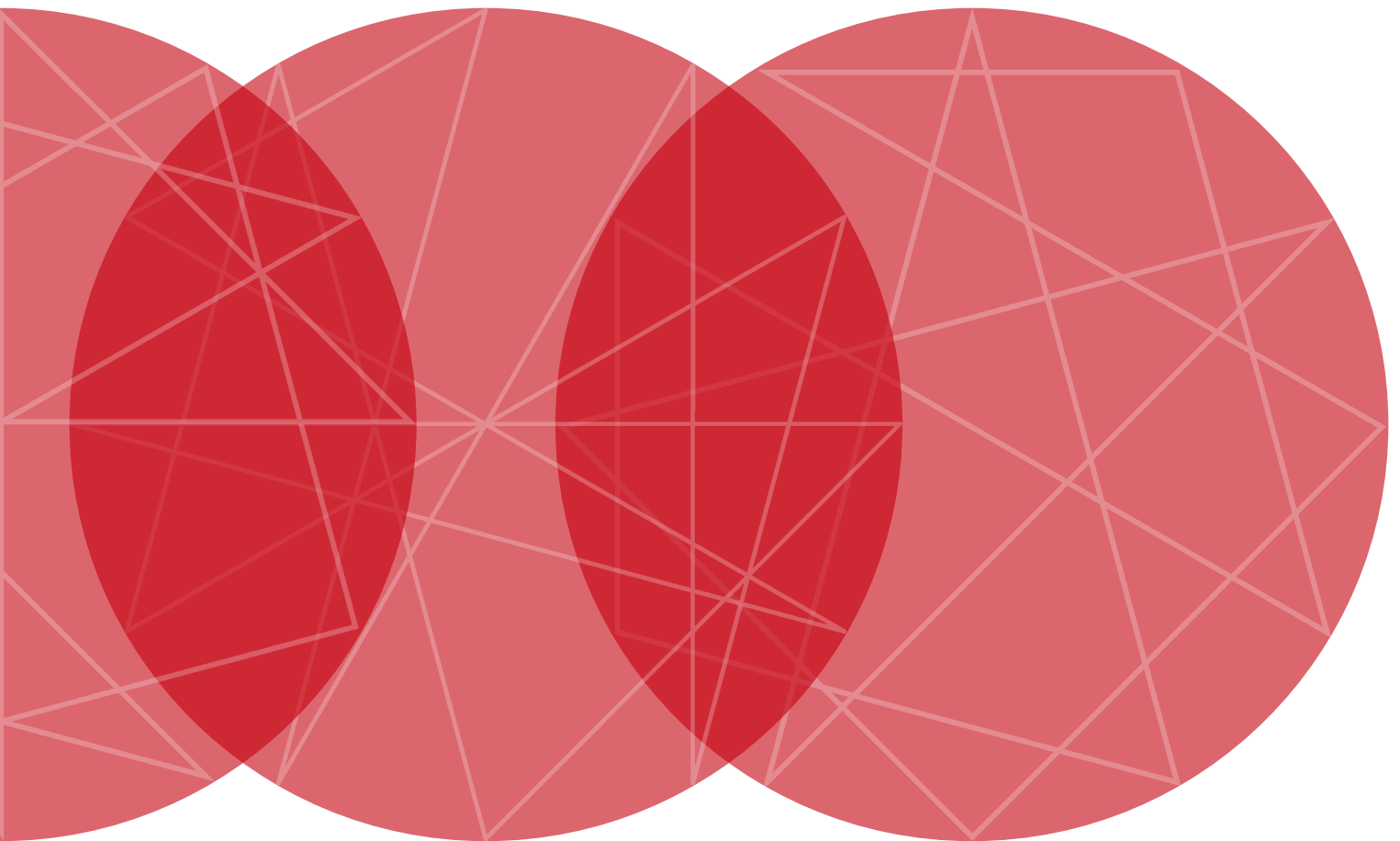
eisf



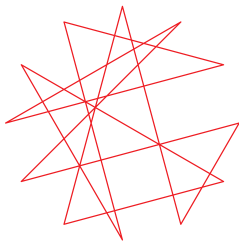
Género y Seguridad

Directrices para la transversalización del género en la gestión de riesgos de seguridad

Documento del EISF



eisf



El Foro Europeo Interinstitucional para la Seguridad (EISF)

El Foro Europeo Interinstitucional para la Seguridad (EISF) es una plataforma independiente para referentes de seguridad de las agencias humanitarias europeas que operan en el exterior. Los miembros del EISF se comprometen a mejorar la seguridad de¹ las operaciones y del personal de forma que permita un mayor acceso y mejor impacto en las poblaciones afectadas por situaciones de crisis.

El Foro se creó para dotar de un papel más destacado a la gestión de la seguridad en las operaciones humanitarias internacionales. Proporciona un espacio para que las ONG mejoren de forma conjunta la práctica de la gestión de seguridad y facilita el intercambio entre los miembros y otros organismos, tales como Naciones Unidas, donantes institucionales, institutos de investigación, formadores y una amplia variedad de ONG internacionales.

El EISF fomenta el diálogo, la coordinación y la documentación de la práctica actual de la gestión de seguridad. El EISF es una entidad independiente que actualmente se financia por la Oficina de EE.UU. para la Ayuda a Desastres en el Exterior (OFDA), la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (SDC), las contribuciones de sus miembros. EISF tiene su sede en el Reino Unido.

Agradecimientos

A la autora le gustaría mostrar su agradecimiento al EISF por la oportunidad de contribuir en este tema. En particular, a Hye Jin Zumkehr, investigadora del EISF, por su importante apoyo y su gestión del proyecto, y a Lisa Reilly, coordinadora ejecutiva del EISF, por su conocimiento y apoyo. También merecen un agradecimiento especial Jane Barry y Javeria Ayaz Malik por su valiosa opinión, experiencia y aportaciones.

El EISF y la autora quieren mostrar su agradecimiento a los miembros del grupo de trabajo sobre género y seguridad del EISF por sus valiosos comentarios y orientaciones a lo largo del proceso de investigación (sin un orden en particular: Javeria Ayaz Malik de Action Aid; Noemí Muñoz de Handicap International; Diego Guerrero Oris de Intermón Oxfam; David Clamp de VSO; Janet Crossley de Christian Aid; Kiruja Micheni de Christian Aid; Madeleine Kingston de Save the Children; Jane Barry de Linksbridge). También nos gustaría mostrar nuestra gratitud a las 154 personas del "terreno" y de las sedes que han participado en los cuestionarios online así como a las 26 personas que han colaborado como informantes clave a través de entrevistas (véase Anexo 1).

EISF está muy agradecido por la ayuda de Javier Martínez Llorca de MSF-España y Gonzalo de Palacios Elósegui de ACH en la traducción de este documento al castellano.

Aviso Legal

El EISF está formado por miembros y no posee una identidad legal independiente bajo la Ley de Inglaterra y Gales o cualquier otra jurisdicción. Las referencias a 'EISF' en este aviso legal incluirán a las organizaciones miembros, observadores y secretaría del EISF. Aunque el EISF se empeña en asegurar que la información del presente documento es correcta, no garantiza su exactitud ni su exhaustividad. La información de este documento es proporcionada 'tal cual', sin condiciones, garantías u otros términos, y la confianza depositada en la información contenida en el presente documento será responsabilidad total del lector. Por consiguiente, y hasta donde permita la ley, EISF excluye todas las representaciones, garantías, condiciones y otros términos que de no ser por este aviso legal podrían tener efecto en relación con la información del presente documento. EISF no será responsable de ningún tipo de pérdida o daño causado al lector o a una tercera parte derivado de la confianza depositada en la información que el presente documento contiene.

© 2012 European Interagency Security Forum

Sobre la autora

Christine Persaud se dedica a la acción humanitaria desde 1999. Comenzó como coordinadora de proyectos para varias ONG, entre ellas MSF. En 2003, se dedicó a la elaboración de evaluaciones de seguridad y a impartir formación sobre esta materia hasta que en 2005 pasó a ser responsable de seguridad para CARE Canadá. Después decidió continuar como consultora independiente en seguridad, en evaluaciones de emergencias y en formación, para compensar así sus proyectos artísticos. Ha desarrollado para las principales agencias mundiales las políticas de seguridad, sus principios rectores, los materiales de formación, guías específicas de seguridad por país, guías de gestión de incidentes así como políticas y procedimientos de gestión de secuestros. También ha trabajado para la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional como responsable de programa senior en la Dirección de Ayuda Humanitaria. Actualmente trabaja como consultora *freelance* sobre seguridad y como directora de documentales televisivos.

Autora: Christine Persaud
Editor: Hye Jin Zumkehr

¹ Por el término "seguridad" se entiende tanto las acciones necesarias para evitar accidentes fortuitos (*safety* en inglés) como aquellos que pretende evitar daños intencionados (*security* en inglés).

Prólogo

Como profesional de la seguridad de las ONG con más de 20 años de experiencia, no sólo veo importante, sino esencial, la necesidad de que la comunidad humanitaria y del ámbito del desarrollo incluya el enfoque de género en cada aspecto del análisis de riesgos, de sus políticas y de la implementación de programas.

Los hombres tienden a ocupar puestos de trabajo dentro del sector de las ONG donde su nivel de exposición a ciertas amenazas, a veces violentas, los coloca en una posición de alto riesgo de seguridad. Ellos, afrontan una presión inmensa por afirmar su masculinidad en casi todos los entornos operacionales. Esta tendencia sumada al cumplimiento de las responsabilidades del trabajo diario, hace que puedan ser intrínsecamente más vulnerables. Mientras, las mujeres que trabajan en desarrollo o en respuesta a emergencias suelen verse muy a menudo confrontadas con los requisitos del programa de la organización. Lo cual, combinado con los aspectos culturales del entorno en los países en desarrollo, restringe o disminuye su papel y limita la eficacia en el desempeño de su trabajo. Además, las mujeres procedentes de fuera de la comunidad local se sienten vulnerables de distintas maneras: dentro de la propia estructura de la ONG, culturalmente dentro de la comunidad local y como resultado de la percepción equivocada de que las mujeres son más vulnerables por la falta de fuerza física. Así mismo, el personal femenino nacional también se puede encontrar en peligro por su asociación con las organizaciones "occidentales".

Este importante documento elaborado por el EISF identifica los diferentes riesgos a los que el personal femenino y masculino de las ONG pueden exponerse cuando trabajan en terreno. El documento destaca cómo el enfoque de género se aplica tanto a hombres como a mujeres. Por tanto, hombres y mujeres deben ser considerados como iguales en la comprensión, promoción e implementación del enfoque género en los programas humanitarios, de desarrollo y en la seguridad.

Personalmente he notado la baja representación de mujeres dentro de las categorías profesionales de seguridad de las ONG. Pocas mujeres trabajan a tiempo completo como especialistas o referentes de seguridad en las ONG debido a aspectos culturales y al entorno en el que trabajan las ONG. Como resultado, las mujeres siguen viéndose forzadas a tener un papel secundario. Por tanto, las personas que componen la mayoría del personal dentro de las ONG están obligadas a trabajar en un entorno que

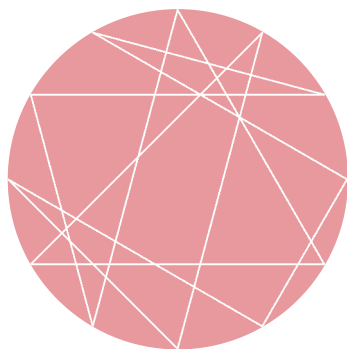
puede limitar de forma importante sus contribuciones, y muy a menudo exponerlas a un mayor riesgo. En mi opinión, es muy importante intentar diversificar el perfil de los profesionales de seguridad y conseguir un mayor equilibrio dentro del sector de seguridad de las ONG. Tal y como se señala a lo largo del documento del EISF, un equipo de trabajo más diversificado, donde cada miembro del personal (independientemente del género, la nacionalidad o la experiencia de trabajo) se sienta incluido y escuchado contribuirá a un equipo de trabajo más eficiente y a una mejor ejecución de los programas.

Espero que el lector disfrute de la lectura de este documento tanto como yo cuando lo leí por primera vez. La Parte 1 del documento proporciona una visión interesante de las complejidades que rodean el género y la seguridad, particularmente aclarando la confusión existente entre el concepto y la interrelación entre los aspectos de género, seguridad, planificación y el personal. Para aquellos lectores con menos tiempo disponible, les recomiendo ir directamente a la Parte 2 donde encontrarán herramientas útiles y exhaustivas que pueden ayudar a transversalizar el género en las prácticas de gestión de riesgos de seguridad de sus operaciones. Les deseo buena suerte en esta importante tarea, y tal y como cita este documento: "la seguridad con perspectiva de género sigue desarrollándose, de tal forma que las buenas prácticas integrales sobre la gestión de riesgos de seguridad seguirán evolucionando".

Robert MacPherson

13 de agosto de 2012

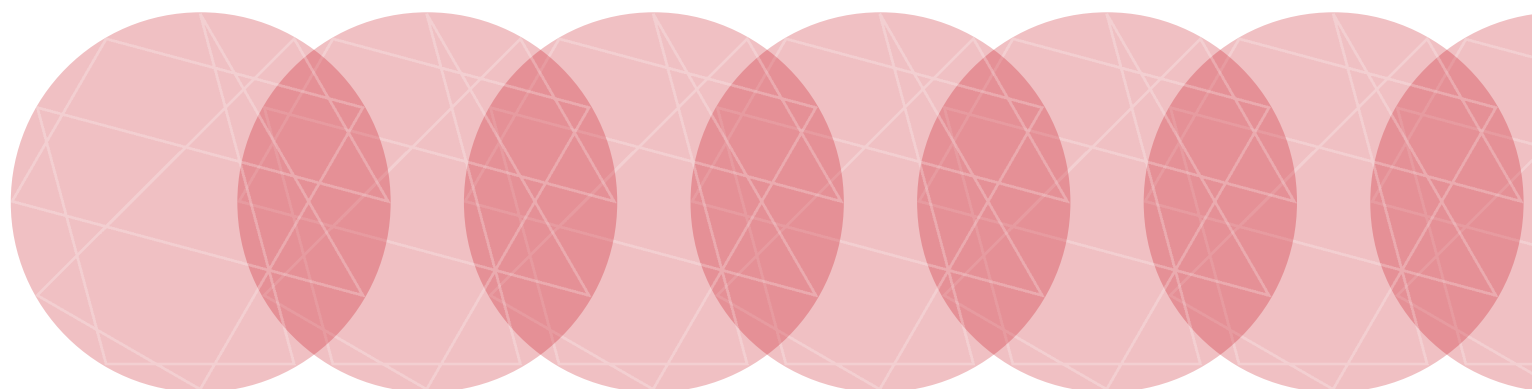
Robert MacPherson es actualmente el Fundador y Director Ejecutivo del Grupo Cosantóir, una empresa de consultoría internacional sobre gestión de crisis y mitigación de riesgos, que da apoyo a particulares y a organizaciones internacionales que operan en países en desarrollo en el análisis de riesgos y su mitigación, con el fin de identificar las características de trabajo en entornos difíciles y complejos. Antes de fundar el Grupo Cosantóir, trabajó más de diez años con CARE International liderando respuestas humanitarias y de emergencia, así como en la estructura de seguridad global de CARE. En 2008, fue galardonado con el Premio InterAction Distinguished Achievement Award for Humanitarian Service.



Contenidos

Resumen Ejecutivo	04
Introducción	05
Resumen	05
Metodología	06
Parte 1: Consideraciones conceptuales y teóricas en género y seguridad	09
1. Por qué importa el género en la gestión de la seguridad de las ONG	10
1.1 Consideraciones fundamentales en la gestión de riesgos de seguridad en las ONG respecto al género	10
1.2 Percepciones sobre los riesgos de seguridad específicos del género	11
1.3 Conciliar la igualdad de género con las consideraciones de seguridad específicas del género	14
2. Consideraciones de género en la gestión de riesgos de seguridad	15
2.1 El género en el contexto operativo	15
2.2 Cultura organizativa	17
2.2.1 Políticas, prácticas y códigos de conducta	17
2.2.2 Personal y composición de la plantilla	18
2.3 El miembro individual del personal	21
3. Diagnóstico y análisis de los riesgos de seguridad relacionados con el género	24
3.1 Consideraciones específicas de género en análisis de riesgos	24
3.2 Análisis de los riesgos de seguridad relacionados con el género	26
4. Implementar medidas de seguridad con enfoque de género	28
4.1 Medidas y respuestas de seguridad y protección	28
4.2 Cursos de capacitación, iniciación, orientación y reuniones informativas	28
4.3 Informes sobre incidentes	30
4.4 Dimensión de recuperación con perspectiva de género	32
Conclusión	33

Parte 2: Herramientas prácticas y orientaciones para la gestión de riesgos de seguridad con enfoque de género	35
A: Una mirada a través de la perspectiva de género: perfiles generales del personal de las organizaciones	36
B: Guía para la evaluación de riesgos de seguridad con perspectiva de género	38
C: Análisis de riesgos con enfoque de género	40
D: Enfoque de género en la mitigación de riesgos de seguridad	41
E: Violencia de género: valoración, prevención y gestión de casos	43
F: Buenas prácticas en el informe de incidentes en materia de género y mecanismos de quejas para informar sobre la explotación y el abuso sexual	46
G: Consideraciones sobre la formación en materia de género – módulos de muestra	49
Anexo 1: Agradecimientos	51
Anexo 2: Glosario	52
Referencias bibliográficas	54



Resumen Ejecutivo

El enfoque de género en la gestión de riesgos de seguridad es muy importante, dado que tanto hombres como mujeres se enfrentan a distintos niveles de exposición frente a amenazas específicas (ej. el personal masculino estadísticamente se ve más afectado por agresiones violentas, mientras que el personal femenino se ve más afectado por agresiones sexuales, robos o hurtos)². Las diferencias entre el comportamiento, los prejuicios y el aprendizaje basado en el género tienen un impacto directo en la seguridad de los individuos y en los equipos de las organizaciones. De forma concreta, la manera en la que el personal percibe, entiende, interioriza y acepta la seguridad nos muestra cómo puede quedar expuesto y cómo puede reaccionar en distintas situaciones. También, deberíamos reconocer desde el principio el impacto de factores externos (culturales, políticos, históricos, niveles generales de seguridad, etc.) sobre los niveles de riesgo a los que se enfrentan los individuos y las organizaciones.

Según esta investigación, existen muchos y diferentes niveles de comprensión sobre qué significa el género en la práctica de la seguridad, dentro de la amplia esfera de la ayuda humanitaria, del desarrollo y en los entornos operacionales. Esto pone de manifiesto la necesidad de ampliar las teorías sobre el género y cómo éste se debería integrar en los enfoques de la gestión de seguridad. El tema del género –y a menudo por su asociación inmediata con la violencia de género (VG)- es un asunto emocional y divisivo que provoca sentimientos profundos, miedos interiorizados, represión, inseguridades, experiencias, vergüenza e injusticias. La aversión y las deficiencias relacionadas con el tratamiento del tema del género tienen su origen principalmente en el desconocimiento de su verdadero significado y aplicabilidad en todos los espectros de la sociedad, incluidas la ayuda humanitaria y las prácticas/culturas organizativas.

La complejidad del enfoque de género en la seguridad va más allá de la idea común de que es simplemente una vulnerabilidad relativa. “Un marco de gestión de riesgos de seguridad con enfoque de género considera lo que significa ser un hombre social y personalmente y lo que significa ser una mujer, transexual o inter sexual³”. Se trata de tomar perspectiva desde las prioridades del personal femenino y masculino, nacional e internacional, cuando realizan actividades de desarrollo o humanitarias de la forma más segura posible y en un contexto cultural y social particular.

La seguridad con enfoque de género implica conciliar los contextos internos y externos de un individuo: ¿cómo se enfrentan los sistemas internos de creencias, identificación y valores con el entorno externo de la cultura operacional, los compañeros de trabajo y el contexto?

La cultura organizativa, el liderazgo y las políticas son vitales para clarificar y fomentar cómo el género contribuye a los distintos aspectos de planificación y la seguridad del personal. El enfoque de género debe adaptarse estratégicamente a cada contexto específico y no silenciarse. Nuestra capacidad para afrontar mejor las amenazas depende de una cultura de gestión efectiva y de un apoyo que fomente la comunicación abierta, la igualdad y una resolución de problemas incluyente y colectiva. Así como de contar con un sistema de información y respuesta capacitador, accesible y transparente.

Durante la última década los importantes esfuerzos realizados de cara al desarrollo de la cultura y las metodologías de gestión de riesgos de seguridad por parte de las ONG son encomiables. Sin embargo, en el curso de esta investigación los participantes manifestaron a través de encuestas y entrevistas sus muchas preocupaciones sobre cómo el marco de gestión de riesgos de seguridad existente, la terminología y el enfoque aún se basan en un modelo militar, que es intrínsecamente patriarcal. Esto subraya la necesidad de continuar construyendo la noción de la gestión de riesgos de seguridad con enfoque de género, lo que, de hecho, puede servir como propuesta para un cambio en el modelo de pensamiento y su práctica.

Este cambio requiere que nuestra metodología de seguridad actual considere prácticas de seguridad en función del género que incluyan un enfoque y una valoración más holísticos y con mayor influencia del género que garanticen que la integridad de la organización y del individuo no se vean comprometidas. El enfoque de gestión de la seguridad con enfoque de género incluye a hombres, mujeres, personas transexuales e intersexuales y tiene en cuenta sus necesidades, perspectivas y soluciones. Se construye sobre sus fortalezas y experiencias y profundiza en las tendencias del comportamiento del personal de la organización y de las personas con las que trabajan, que a menudo son factores que contribuyen a aumentar el riesgo relacionado con el género.

² Según datos de UNICEF 2011 y Wille & Fast 2011.
³ Fragmento extraído de la entrevista con Jane Barry.

Introducción

Se ha demostrado en investigaciones previas que el género se ha incorporado de forma irregular en los análisis de seguridad, evaluaciones de amenazas y vulnerabilidades así como en las consecuentes estrategias de mitigación dentro de las organizaciones humanitarias y de desarrollo (Gaul *et al.* 2006; Speers Mears 2009). Los riesgos de seguridad específicos de género tratan tanto sobre hombres como sobre mujeres. La “neutralidad de género” como concepto pretende eliminar las diferencias sociales entre los grupos de género alejándose de estereotipos, actitudes, comportamientos y hábitos estereotípicos. Algunas organizaciones prefieren adoptar políticas y procesos de género neutrales. Sin embargo, en la realidad y en la práctica, esto es muy difícil de conseguir dadas las múltiples variables de recursos operacionales y humanos (RRHH). Esta investigación realizada por el Foro Europeo Interinstitucional para la Seguridad (EISF) propone directrices complementarias para que las ONG integren el género en la gestión de riesgos de seguridad, cubriendo un vacío en la literatura existente y proporcionando una orientación fundamental a nivel operativo.

Los objetivos del presente documento son:

1. Generar conciencia sobre el género y su relación con la gestión de riesgos de seguridad, describiendo:
 - Cómo el género es una vulnerabilidad relativa, que se examinará junto con otros factores de riesgo como la nacionalidad, etnicidad, etc.
 - La compleja relación del género con las realidades contextuales, incluidas las normas y costumbres sociales, las creencias y prácticas religiosas y la cultura.
 - Cómo el género es un aspecto transversal que nos informa sobre las metodologías actuales relacionadas con todos los aspectos de las operaciones humanitarias/de desarrollo y con la gestión de la seguridad/RRHH.
2. Proporcionar enfoques y orientaciones específicos de género a nivel de sedes centrales y de misión/terreno que puedan ser integradas en el marco existente de gestión de riesgos de seguridad y/o complementarlo.

El enfoque específico de género presentado en este documento trata sobre personas de todas las identidades de género (mujeres, hombres, transexuales e intersexuales) y orientaciones sexuales (heterosexual, lesbiana, gay y bisexual).

Resumen

El documento se divide en dos partes, en función de sus objetivos:

La parte 1 da una visión general completa de los aspectos conceptuales y teóricos relevantes para generar mayor concienciación, así como un entendimiento común del enfoque de género en la seguridad.

La parte 2 proporciona varias herramientas de orientación práctica (listas de control, marcos, etc.) que se pueden integrar en la práctica de seguridad existente.

Parte 1: consideraciones conceptuales y teóricas sobre el género y la seguridad

Sección 1: esta sección proporciona una visión conceptual sobre la importancia del género en la práctica y enfoques de la gestión de riesgos de seguridad. Trata aspectos clave de seguridad relacionados con el género y proporciona una visión de las percepciones de los trabajadores humanitarios sobre el riesgo relacionado con el género tanto en contextos específicos como a nivel global. Por último, se trata más a fondo la relación entre igualdad de género y gestión de la seguridad.

Sección 2: esta sección trata las complejidades del género y la seguridad teniendo en cuenta las relaciones entre instituciones, la cultura operativa y los individuos. Aunque es un reto conciliar las tres dimensiones, no es imposible.

Sección 3: en esta sección se explican formas concretas para integrar enfoques adicionales de género durante las evaluaciones de contexto y de riesgos. Asimismo, se habla de la precisión de las evaluaciones y las consiguientes medidas para reducir el riesgo.

Sección 4: esta última sección trata sobre la implementación de los mecanismos de seguridad desde una perspectiva de género como la formación, procedimientos de seguridad, reporte de incidentes y recuperación de las víctimas.

Parte 2: herramientas de orientación

- A. Una mirada a través de la perspectiva de género: perfiles generales del personal de las organizaciones.
- B. Guía para la evaluación de riesgos de seguridad con enfoque de género
- C. Análisis de riesgos con enfoque de género.
- D. Enfoque de género en la mitigación de riesgos de seguridad.
- E. Violencia de género: evaluación, prevención y gestión de casos.
- F. Buenas prácticas en el informe sobre incidentes en materia de género y mecanismos de información para dar cuenta de la explotación y el abuso sexual (EAS).
- G. Formaciones con enfoque de género: módulos de muestra.

A lo largo del presente documento, se han insertado citas textuales para destacar aspectos, ejemplos y experiencias prácticas. Estas citas están extraídas de las respuestas a los cuestionarios, de entrevistas clave y revisiones de documentos.

Metodología

Investigación de fondo

La revisión de documentos ha incluido varios informes publicados sobre cuestiones relacionadas con el género y la seguridad, las orientaciones del Comité Permanente entre Organismos (IASC por sus siglas en inglés) y documentos de principios (sobre género, violencia de género, etc.). También se han consultado las políticas de seguridad de varias organizaciones⁴, guías, procedimientos y una multitud de páginas web. Todos los materiales (excepto los de políticas organizativas internas) se han referenciado al final del documento.

Encuesta y cuestionarios online

Se distribuyeron globalmente y online tres encuestas con el fin de obtener una muestra representativa de los trabajadores y de las organizaciones humanitarias y de desarrollo. La encuesta principal (disponible tanto en inglés como en francés) fue dirigida a todo el personal de terreno de las organizaciones. La segunda encuesta se adaptó al personal de dirección residente en el país de intervención, personal de seguridad y referentes de seguridad mientras que la tercera se dirigió a varias personas de las oficinas centrales de las organizaciones (incluidos miembros del EISF).

Personal de terreno (todos los puestos, incluidos especialistas en planificación, género, etc.)

Un total de 95 personas (42 hombres, 51 mujeres y 2 encuestados cuyo sexo se ignora) respondieron a las encuestas del estudio. De este total, 11 eran personal nacional⁵, 25 personal local⁶ y 46 personal internacional. 12 encuestados no se identificaron con ninguno de estos grupos de personal. El 48% de los encuestados de terreno tenía 6 o más años de experiencia laboral. Un total de 27 organizaciones estuvieron representadas en el estudio, de las cuales el 42% eran instituciones con misiones múltiples (realizaban trabajo humanitario y de desarrollo).

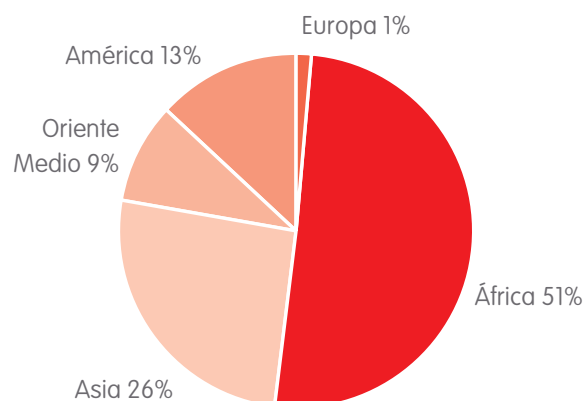
Dirección de la oficina país y personal de seguridad

Un total de 31 encuestados (10 mujeres, 20 hombres y 1 encuestado cuyo sexo se ignora) de las oficinas país en representación de más de 10 agencias diferentes completaron el cuestionario. De los 31 encuestados, 8 eran personal local, 3 personal nacional y 17 personal internacional, de los cuales el 58% tenía 6 o más años de experiencia. Los puestos de los encuestados variaban desde el jefe de misión, responsables de seguridad hasta personal de RRHH, etc. El 45% de los encuestados identificaron sus instituciones como organizaciones con misiones múltiples.

Oficinas centrales de las agencias (incluidos los miembros del EISF)

28 miembros de las oficinas centrales, en representación de 16 organizaciones diferentes (75% con misiones múltiples), completaron el cuestionario, de los cuales el 50% eran mujeres y el 50% eran hombres. Los encuestados (de los cuales el 79% tenía 6 o más años de experiencia) comprendían desde directores de seguridad global (o PFS) a gestores de programas, consejeros de género y protección, personal de gestión del conocimiento, etc.

Fig 1: Distribución geográfica de los encuestados sin incluir las sedes ni los miembros del EISF.



⁴ Varios miembros del EISF compartieron sus políticas y procesos para proporcionar información al presente estudio y estamos muy agradecidos por su voluntad de ser abiertos y transparentes. Las políticas y los procedimientos de la organización consultados incluyeron los de Cesvi, Action Contre la Faim (ACF), Oxfam Gran Bretaña, Care International, World Vision y Christian Aid.

⁵ Personal que son nacionales del país en el que trabajan, pero que están destinados en una oficina/área diferente de su ciudad de origen.

⁶ Personal que trabaja en el área de su ciudad de origen.

Entrevistas clave

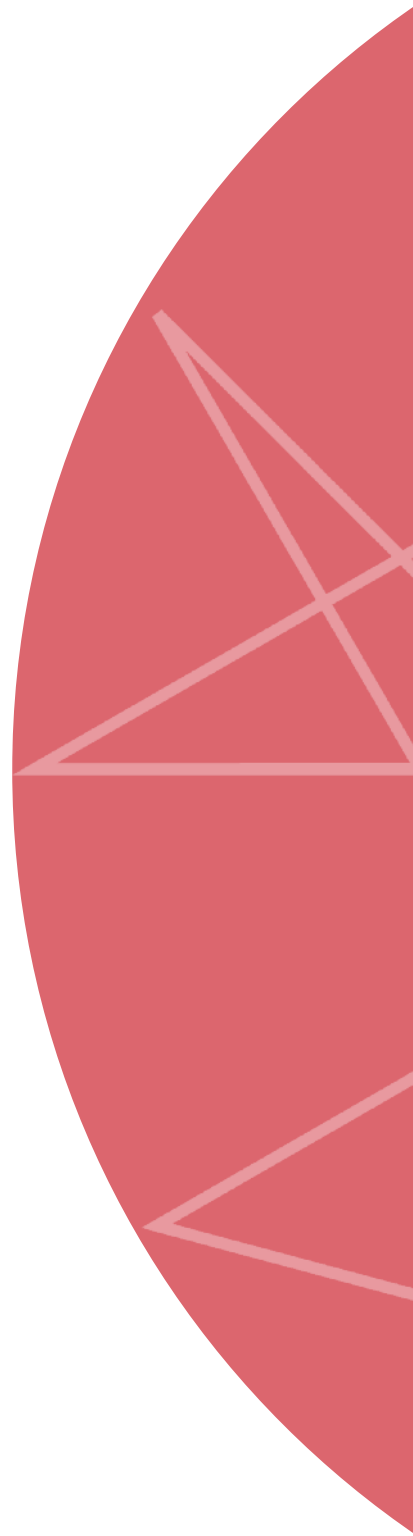
Más de 26 personas (45% hombres y 55% mujeres en puestos tanto de oficinas centrales como de terreno) fueron entrevistados por Skype, en persona o por teléfono con una muestra representativa de especialistas en seguridad, investigación, emergencias, ayuda psicosocial, derechos humanos y género, además de tener vínculos estrechos con la ayuda humanitaria y para desarrollo.

Discusiones de grupo – Pakistán y Afganistán

Se realizaron 4 discusiones de grupo en Pakistán y Afganistán siguiendo un guión detallado. El personal que participó en dichos debates comprendía personal nacional y local. Cada grupo fue dividido por sexo y se tomaron todas las medidas para garantizar la seguridad, confidencialidad y respeto durante las discusiones de grupo.

Limitaciones de datos

Los datos recopilados en el curso de la investigación a través de cuestionarios y entrevistas se componen en su mayoría de evidencias anecdóticas. Aunque no se pueden extraer conclusiones sólidas dadas las variables, el tiempo y las complicaciones geográficas, se obtuvo una importante diversidad (geográfica, organizativa, de género, de puestos de trabajo, etc.) que apoya de forma adecuada los principales hallazgos y los aspectos generales del género en la gestión de riesgos de seguridad.





Parte 1

Consideraciones
conceptuales y teóricas
en género y seguridad



Por qué importa el género en la gestión de la seguridad de las ONG

Una planificación humanitaria y de desarrollo eficaz requiere un enfoque de género. Dado que la seguridad y la planificación están estrechamente interrelacionadas y son interdependientes, la seguridad también requiere un sólido enfoque de género y una atención a las vulnerabilidades específicas del mismo. Un enfoque de género en la gestión de riesgos de seguridad daría lugar a mejoras en las prácticas de diagnóstico, implementación y adecuación de las directrices y políticas de seguridad y protección. El enfoque de género está basado en el ser humano como concepto central, bajo la consideración de que hombres y mujeres enfrentan riesgos específicos que pueden o no - dependiendo de los factores específicos de cada situación - modificar el alcance de la violencia hacia la persona.

Los enfoques de género para mejorar la seguridad benefician la gestión de riesgos en las ONG, ya que cubren un espectro que va desde el conocimiento y las herramientas teóricas, hasta el propio asesoramiento y gestión del personal. Por consiguiente, incluyen tanto el acceso a información, consulta, y valoración exacta del riesgo como a una mejor formación teórica y cumplimiento de objetivos. El género es una fuente de vulnerabilidad importante y, por tanto, prestarle una atención particular proporciona una oportunidad para analizar mejor los factores que contribuyen al mismo, de manera que el riesgo asociado con el género pueda reducirse de una forma más eficaz.

1.1 Consideraciones fundamentales en la gestión de riesgos de seguridad en las ONG respecto al género

Las carencias en la comprensión básica de la importancia del género están influidas por varios factores, entre los que se incluyen:

- Cultura y nacionalidad
- Religión/creencias
- Nivel educativo
- Influencia de los grupos de género dominantes en una sociedad

El género no se puede separar de la cultura, la clase social, la etnia, la edad, la religión, las expectativas condicionadas por la apariencia física (pelo, vestimenta, postura, gestos), tendencias del comportamiento, etc.

¿Qué es el género?

El informe de 2006 del IASC define género como “.....las diferencias sociales entre hombres y mujeres (*incluidos lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales – LGTBI-⁷*) en todas las etapas del ciclo de vida que son aprendidas y, aunque estén profundamente arraigadas en cada cultura, son cambiantes a través del tiempo, y presentan grandes variaciones tanto dentro como entre las culturas. El “género” determina los roles, el poder y los recursos para hombres y mujeres (LGTBI) en cualquier cultura” (IASC 2006a: 1).

El género no sólo hace referencia a la mujer

El género se percibe comúnmente como un aspecto relacionado sólo con las mujeres y por tanto puede producir respuestas emocionales y dar lugar a prejuicios. Las personas que respondieron al cuestionario de las oficinas centrales también mostraron una tendencia a ver el género como una cuestión de la mujer cuando se les preguntó por el género y la seguridad. En general, más hombres que mujeres pensaban que el género y la seguridad estaban relacionados solamente con los riesgos para la mujer. La confusión en la terminología y la percepción común de que abordar las cuestiones de género va en contra de las normas en determinadas sociedades han contribuido al vacío en la integración del enfoque de género dentro de la ayuda humanitaria y para el desarrollo.

Las consideraciones de género nos permiten identificar las vulnerabilidades tanto de hombres como de mujeres. A pesar de que en perspectiva histórica –y actualmente– la desigualdad de género y la vulnerabilidad han afectado mayoritariamente a las mujeres, las organizaciones son cada vez más conscientes de las necesidades y vulnerabilidades específicas de los hombres. Esto es especialmente relevante cuando se considera el marco actual de gestión de riesgos de seguridad y las tendencias en los enfoques de seguridad de las ONG. La última investigación de Insecurity Insight proporciona hallazgos provisionales que indican la necesidad de un análisis de género más exhaustivo en la información sobre los casos. Según la investigación “dependiendo del tipo de vulnerabilidad de que se trate, la proporción de hombres y de mujeres que se enfrentan a ella es diferente” (Wille & Fast 2011). Otra investigación también ha destacado las

⁷ El acrónimo LGBT (Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales) ya es conocido. En este informe se incluye la “I” para las personas intersexuales. Otras variantes incluyen LGTBIQ, siendo la Q, para aquellas personas que se lo cuestionan.

amenazas específicas de la seguridad a las que hacen frente los distintos grupos de género, enfatizando por tanto que el género es relevante tanto para hombres como para mujeres (Gaul *et al.* 2006; Speers Mears 2009; UNICEF 2011).

El género en relación con otros factores

El género es una vulnerabilidad importante en cualquier valoración del riesgo. Sin embargo, categorizar el género como sólo un "factor de riesgo" limita la consideración de que el género está intrínsecamente entrelazado con todos los aspectos del contexto operativo, así como con la cultura organizativa y la planificación. También está en base de la identidad de una persona, las tendencias fisiológicas, las creencias internalizadas y la comprensión (no la aceptación) del estatus social impuesto y los roles de género relacionados. La percepción que otros pueden tener sobre el género de un individuo y el género atribuido a cada uno de los miembros del personal representa uno de los muchos factores que incrementa la exposición a posibles riesgos de seguridad, la gravedad del impacto físico y psicológico y las maneras de abordarlos.

Atención de los donantes al género

Muchos donantes están solicitando cada vez más la integración de la igualdad de género y del análisis del riesgo determinado por el género en el diseño de los programas. Esto es especialmente válido para aquellas organizaciones que se centran en la planificación basada en el género (ej. seguridad alimentaria para familias encabezadas por mujeres, educación para niñas, derechos humanos o violencia de género) ya que podrían afrontar resistencia por parte de actores sumamente conservadores en entornos operativos específicos. El marco de gestión del riesgo de la seguridad que utilizan las organizaciones con más frecuencia (GPR8 2010) debe continuar promoviendo esta interrelación entre seguridad y programación, y asimismo cómo la seguridad puede ser transversalizada mejor dentro de los programas. Esto es especialmente relevante cuando se lleva a cabo junto con el análisis de riesgos en la planificación.

Definición de la gestión de riesgos de seguridad con enfoque género

Así, la gestión del riesgo de la seguridad con enfoque de género refleja que las consideraciones de género deben formar parte integral en la toma de decisiones para el desarrollo de políticas, la aplicación de enfoques y el uso de recursos que enmarcan la gestión de la seguridad organizativa. Este marco reconoce necesidades de seguridad diferentes y específicas, así como las experiencias, asuntos y prioridades de todos los individuos⁸. Si se trabaja sobre esta concienciación, la organización podrá reducir adecuadamente el nivel de riesgo y lograr niveles equitativos de seguridad y protección para todo su personal, incluidos todos los grupos de género.

⁸ Hombres, mujeres y LGBTI.

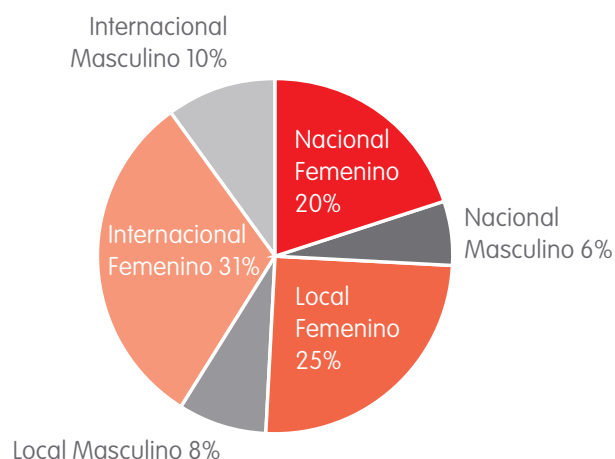
1.2 Percepciones sobre los riesgos de seguridad específicos del género

Percepciones del personal de terreno

Según la encuesta al personal de terreno, ligeramente más hombres que mujeres piensan que el personal nacional y el internacional están en igualdad de riesgo en sus situaciones de trabajo actuales. En general, cerca del 50% de los encuestados siente que tanto el personal nacional como el internacional están en igualdad de riesgo. El personal local encuestado, en mayor proporción que la media (72%) piensa que el personal nacional e internacional se encuentra en igualdad de riesgo.

El siguiente gráfico ilustra la "percepción" sobre qué grupo de género es visto como más en riesgo en el entorno operativo. En términos generales, el personal femenino en todas las categorías se percibe como más en riesgo. Las mujeres perciben al personal femenino internacional como más en riesgo y los hombres sin embargo, al personal local femenino. Un alto número de hombres y mujeres encuestados no vieron diferencias entre el personal masculino/femenino internacional. Una alta cantidad de cada grupo de personas encuestadas (nacional, local e internacional) indicó que creían que no existía una gran diferencia entre hombres y mujeres dentro de su propio grupo. El personal nacional se mostró más inclinado a pensar que el personal internacional femenino estaba en mayor riesgo (64%).

Fig 2: Percepción del personal de terreno. ¿Qué grupo de género está más en riesgo?

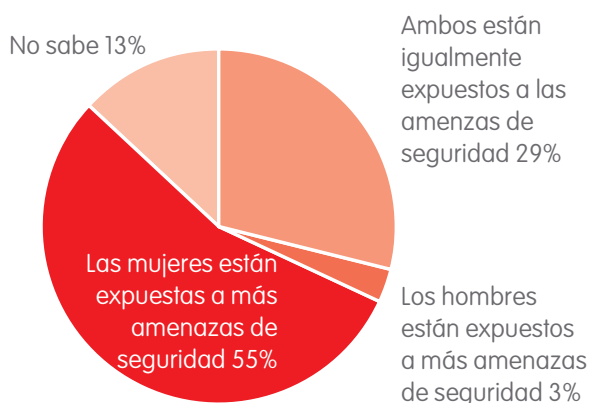


En general, la mayoría (>75%) del personal de terreno encuestado se sentía expuesto a riesgos de seguridad. Las cinco amenazas principales mencionadas son: 1) robo, 2) robo a mano armada, 3) secuestro/rapto, 4) amenaza verbal/acoso y 5) daño colateral.

Los encuestados sentían que la condición masculina o femenina incrementaba su exposición a amenazas específicas. Las mujeres eran percibidas como más vulnerables al acoso, la violencia de género y el acoso sexual. También se las percibía como ligeramente más en riesgo de sufrir amenazas verbales o robos, mientras que los hombres eran percibidos como ligeramente más en riesgo de sufrir amenazas de muerte. El personal de terreno sentía que tanto hombres como mujeres sufrían un riesgo similar ante secuestro/rapto, daños colaterales, robo a mano armada, extorsión/sobornos y agresión física.

Percepción de la dirección y del personal de seguridad de la oficina país

Fig 3: Percepciones de la oficina país
¿Qué grupo de género está más expuesto a los riesgos de seguridad?



Según los resultados de la encuesta, el personal de dirección/de seguridad de las oficinas centrales y la oficina país califican los siguientes actos como las amenazas más frecuentes a las que ellos o sus colegas se han visto expuestos:

- Accidentes de tráfico
- Violencia de género (incluido el acoso sexual)
- Robo
- Secuestro/rapto
- Daño colateral

Percepciones sobre las mujeres en contraposición con los hombres

Estudio de Caso 1 – Pakistán: resumen de los grupos de discusión en el país

En algunas situaciones, los hombres se encuentran en mayor riesgo, por ejemplo, de sufrir crímenes motivados por rivalidades tribales, reacciones étnicas o políticas, o incluso secuestro. Sin embargo, debido a las sensibilidades culturales y sociales, las mujeres están en riesgo de acoso, estrés mental, presión para desempeñarse mejor que los hombres (ya que se sienten constantemente juzgadas), preocupación por mantener la imagen y la reputación personal - relacionada con estereotipos sociales-, aspectos de salud, preocupaciones familiares, mayor vulnerabilidad y falta de capacitación a la hora de abordar las amenazas de seguridad.

Las mujeres también son más vulnerables al crimen debido a su género. Los delincuentes y agresores las consideran un objetivo más fácil debido a su fisiología y, en la mayoría de los casos, su falta de capacidad para defenderse, escaparse o reducir al elemento amenazante. Asimismo, en el caso de las mujeres, los delincuentes están doblemente motivados: por el crimen y por el poder (a menudo violencia sexual), lo que incrementa la probabilidad de agresiones contra las mujeres (ej. en muchos casos un atraco se combinaría con una agresión sexual, o un secuestro con una agresión sexual o una violación).

Además las mujeres no hablan de sus preocupaciones y amenazas de forma abierta por miedo a ser estigmatizadas o consideradas "menos profesionales" que sus homólogos masculinos.

La correlación entre las percepciones de los trabajadores humanitarios encuestados y entrevistados y el estatus de las mujeres específico al contexto no se puede ignorar. Aunque las consideraciones de género hagan referencia a mujeres, hombres y LGTBI, la percepción de que las mujeres son más vulnerables (y, por tanto, vulnerables a la violencia de género) es abrumadora. En líneas generales, las organizaciones necesitan trabajar activamente para incrementar la conciencia de que el género es igualmente relevante para mujeres, hombres y otras identidades.

Cuadro 1: Violencia de género (VG), acoso, explotación y abuso sexual (EAS)

Violencia de género (incluida violencia sexual) es un término genérico para cualquier acto lesivo perpetrado contra la voluntad de una persona y se basa en las diferencias socialmente establecidas (género) entre mujeres y hombres (o identidad LGTBI). La naturaleza y extensión de tipos específicos de VG varía en función de las culturas, países y regiones. Entre dicho tipo de violencia se encuentra la violencia sexual, en la que se incluye: la explotación/abuso sexual y prostitución forzada; violencia doméstica; tráfico; matrimonio forzado/temprano; prácticas tradicionales lesivas tales como la mutilación genital femenina; crímenes de honor; y matrimonio por levirato^{NdT}. Otras formas de VG incluyen el reclutamiento forzoso de hombres, mujeres y niños (IASC 2006b).

La VG encabeza las preocupaciones de muchos trabajadores humanitarios. Las mujeres son especialmente vulnerables, pero también puede sucederle, y de hecho sucede, a los hombres (por ejemplo, dentro del sistema penitenciario o en reclutamientos forzados, etc.) Los incidentes de VG suelen ser traumáticos y son unos de los tipos de incidentes de seguridad más temidos. La VG es una de las mayores agresiones contra la integridad física, psicológica y emocional de una persona.

Las consideraciones de la VG tienen dos aspectos. En primer lugar, la prevención y la respuesta ante la VG deberían ser integradas en todos los sectores – diagnóstico, diseño, entrega y monitorización de programas– para prevenir más daños y la exposición de los beneficiarios a la VG. La segunda consideración la constituye el nivel de exposición a la VG de los miembros del personal de una organización en su entorno de trabajo, a menudo dentro de las relaciones establecidas, y por extensión, la incidencia doméstica que puede estar relacionada con el trabajo de las personas o su relación con la organización. Para prevenir la VG dentro del lugar de trabajo se deben institucionalizar mecanismos estrictos de concienciación, prevención e información. Se debe asumir la existencia de la VG tanto en la planificación como en el trabajo en terreno del personal. La falta de datos cuantitativos no debería servir para ignorar este aspecto que atenta contra la vida (véase Parte 2: Herramienta de Orientación E para una mayor orientación sobre diagnóstico, prevención y respuesta ante la VG).

La explotación y el abuso sexual (EAS) son formas de violencia de género que han sido ampliamente documentadas en situaciones de crisis humanitarias (IASC 2006⁹). Mientras que cualquier persona puede cometer explotación y abuso sexual, el término EAS se ha utilizado para hacer referencia a la explotación y el abuso sexual perpetrados tanto por personal de las fuerzas de paz civil como al personal uniformado de organizaciones pertenecientes y no pertenecientes a la ONU.

La **EAS** sucede cuando se utiliza una posición de poder (como ser un miembro del personal de una ONG) para fines sexuales contra un beneficiario o un miembro vulnerable de la comunidad. El acoso sexual se produce cuando se abusa de las diferencias de poder entre miembros del equipo (verbalmente, mediante contacto, uso de imágenes inapropiadas, etc.). Sin embargo, el **acoso sexual** prevalece dentro de toda la comunidad y el acoso a niveles bajos a menudo es pasado por alto debido a la duda, al miedo a informar y porque no está bien explicado y entendido.

La responsabilidad sobre la Prevención de la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS) proviene de las Directrices IASC (que se derivan del boletín del Secretario General de la ONU sobre PEAS) y de las Normas HAP (Asociación Internacional para la Rendición de Cuentas en el Ámbito Humanitario) (ONU 2003 & HAP International 2010)⁹. Varios donantes ya están solicitando el cumplimiento con la PEAS. Se están iniciando mecanismos de información, tanto comunitarios como internos, que se cruzan con la gestión de riesgos de seguridad. Los mecanismos de queja se deben establecer a nivel de terreno y deben ser accesibles, confidenciales, transparentes y seguros (véase Herramienta de orientación F en la Parte 2 para saber cómo implementar los mecanismos de protesta de EAS). La transferencia de conocimiento y entendimiento de los códigos de conducta relativos a la PEAS y, por extensión al acoso, podrían mejorarse mediante el buen liderazgo, la capacitación y la transmisión clara de mensajes desde todos los niveles de la organización.

⁹ Véase también: <http://www.pseataforce.org/>

^{NdT} Institución de la ley mosaica, que obliga al hermano del que murió sin hijos a casarse con la viuda

1.3 Conciliar la igualdad de género con las consideraciones de seguridad específicas del género

La igualdad de género no es un lujo ni un privilegio. Está basada en los marcos legales internacionales que incluyen: derecho internacional sobre derechos humanos, derechos humanos de la mujer (ej. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDCM- y la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU), los derechos humanos de los niños, el derecho internacional humanitario, etc.

La igualdad de género o la igualdad entre mujeres y hombres hace referencia al disfrute igualitario por parte de mujeres y hombres de todas las edades y más allá de su orientación sexual, de derechos, bienes preciados por la sociedad, oportunidades, recursos y compensaciones. La igualdad de género no significa que mujeres y hombres sean iguales, sino que su disfrute de los derechos y oportunidades no se vean limitados o definidos por haber nacido mujer, hombre (IASC 2006a:1) o LGTBI. La protección ocupa un lugar preponderante en la igualdad de género.

Cuando miramos a la igualdad de género dentro de la gestión de la seguridad y el contexto operativo, podría existir el riesgo de que la imposición de estrictas medidas de seguridad por cuestiones de género se malinterprete como un debilitamiento de la igualdad de género. La igualdad de género en la gestión de la seguridad debe tener como objetivo que las consideraciones sobre seguridad y protección se evalúen e implementen de tal forma que garanticen la seguridad de mujeres, hombres y otras identidades a la vez que tiene en cuenta un análisis de sus vulnerabilidades, necesidades y capacidades específicas.

La implementación de medidas (o procedimientos) de seguridad específicas de género no debería comprometer la igualdad de género. Quizás éste sea el punto donde están los vacíos más evidentes en la conciliación de la nacionalidad/cultura del individuo, la cultura organizativa y el contexto operativo. La conciliación no implica sumisión o cesión de valores y creencias. Significa que el individuo puede seguir conservando su dignidad y aceptar que debe modificar su comportamiento, vestimenta o interacciones sociales, para demostrar respeto con el fin de obtener aceptación y legitimidad con los actores en el contexto operativo. En general, las medidas de seguridad deberán fundamentarse en sólidos análisis de riesgos e institucionalizarse teniendo en cuenta la seguridad de todo el personal de la organización, los bienes, las acciones y los beneficiarios. En última instancia, estas medidas se ponen en práctica para garantizar la continuidad sin interrupciones en la entrega de la ayuda.

Existen situaciones donde no es aceptable hacer concesiones: acoso, discriminación, actuaciones que no se sostienen en un análisis de riesgos apropiado (dando lugar a una posterior revisión de su legitimidad) y situaciones en las que se ha superado el umbral de seguridad personal.

La igualdad de género incluye tener voz, capacidad para aportar y participar en la toma de decisiones. Aunque algunas situaciones de seguridad necesitan un enfoque autocrático (ej. durante el manejo de una crisis), deberán seguir fundamentándose en consideraciones específicas de género. Las consultas con una muestra representativa clave de personal, beneficiarios, autoridades y población local que abarque todos los grupos de género son fundamentales para saber dónde y cómo trabajar.

Estudio de caso 2 – Irak

Existía cierta preocupación sobre el hecho de que al llegar al aeropuerto de Irak, el personal internacional femenino sería recibido con un *Abayah*¹⁰, un velo y un pañuelo para la cabeza. Si bien a estas mujeres no les gustaba mucho la idea, se les había explicado la situación antes de partir. También se les dio un medio para comentar y preguntar si esto era realmente crítico para la seguridad, si había otras razones para hacerlo o si simplemente era lo más sencillo. Al final, resultó ser una medida de seguridad legítima, dado que el personal femenino internacional (especialmente las mujeres de EEUU) era el principal objetivo de secuestros.

(Entrevista con informante clave)

¹⁰ Una capa negra y larga que se coloca encima del vestido y que cubre de la cabeza a los pies (tradicional en Irak).

2

Consideraciones de género en la gestión de riesgos de seguridad

Según encuestas realizadas al personal de dirección y de seguridad de la oficina país y oficina central, las complejidades más importantes que rodean al género y a la seguridad son (en orden de importancia):

1. Entornos que son conservadores o que someten a la mujer;
2. Actitudes o prejuicios preexistentes del personal, comunidades, beneficiarios, etc.;
3. Falta de convencimiento interno hacia la sensibilidad de género y los principios de género de las organizaciones;
4. Dominación masculina en la gestión de la seguridad;
5. Consideración de que el género sólo está relacionado con las mujeres; y
6. Falta de consulta con los grupos de género del personal

En esta sección se examinan todas estas dimensiones dentro de un núcleo más amplio que incluye el contexto operacional, la cultura organizativa y el individuo.

2.1 El género en el contexto operativo

El contexto operativo es un elemento fundamental para considerar cómo el género, las cuestiones de género y las relaciones dan forma a la cultura, la religión y la sociedad. Puede parecer difícil conciliar la cultura organizativa y los programas con los patrones culturales existentes.

Actores tanto estatales como no estatales utilizan cada vez más la cultura para “justificar” el uso de la violencia contra las mujeres. Cuando se otorga legitimidad a estos actos, ya sea a nivel internacional o regional, se promueve la idea de que existe un derecho cultural inherente a usar la violencia en ciertas comunidades. Esto es totalmente inaceptable y debe rechazarse.

(Fragmento extraído de los mensajes clave de La Violencia No Es Nuestra Cultura¹¹)

Fig 4. Interrelación entre los perfiles de los individuos y de la organización con el contexto operativo



¹¹ Campaña global online para detener la violencia contra las mujeres en nombre de la cultura. Véase: <http://www.violenceisnotourculture.org/>

Fig 5. ¿Cómo lograr el equilibrio?



Rara vez se obtendrá un equilibrio perfecto. En realidad, se producirá un ritmo constante, hacia delante y hacia atrás. Cuando se tratan de equilibrar los principios organizativos frente al contexto operativo es importante ser estratégico y ético y garantizar que la integridad de la organización y del personal se mantenga en favor de la protección y necesidades de los beneficiarios.

Planificación y consideraciones de género: protección de los beneficiarios y del personal

Con todas estas dimensiones organizativas, la prevalencia de la neutralidad es imprescindible para nuestra organización, siempre teniendo en cuenta que la neutralidad no significa permitir una conducta que viole nuestros principios.

(Persona encuestada de la oficina país)

Primero tienes que entender su manera de pensar y aceptar que sólo podrás progresar poco a poco. Tu organización/personal debe dar un buen ejemplo; debes empezar por hacer que tu personal nacional sea perfectamente consciente de los problemas de género. Puedes trabajar con gente de la comunidad local que pueda ser un ejemplo. La gente tiene que entender por qué el género es importante.

(Persona encuestada de la oficina de terreno)

Ha sido un gran desafío trabajar en una sociedad donde hablar de la igualdad de género es un tema muy delicado. La violencia de género es muy común en las comunidades. Nuestros voluntarios locales, que son ciudadanos activos, desempeñan un papel modelo en cuanto al género en sus propias comunidades. Viven y trabajan con las comunidades locales y comparten buenas prácticas.

(Persona encuestada de la oficina de terreno)

La interrelación entre seguridad y la planificación es uno de los aspectos más importantes. Las decisiones de planificación de una organización y su presencia influirán en las dinámicas de poder en un contexto particular. La planificación relacionada con el género puede ser especialmente polémica en contextos donde los derechos de las mujeres y las niñas no se respetan y donde las creencias conservadoras y fundamentalistas dominan la sociedad. La planificación con enfoque de género a veces requiere que el personal femenino sea capaz de hablar con las mujeres beneficiarias – cambiando la percepción y, por tanto, el riesgo, particularmente cuando la planificación para el empoderamiento de las mujeres puede ser visto como una pérdida de poder de los hombres-. Las acciones que pueden provocar oposición y, por tanto, causar problemas de seguridad, requieren consideraciones estratégicas basadas en la adquisición de importantes niveles de aceptación dentro de la comunidad local. Por otro lado, cualquier renuencia por parte del personal de las ONG para luchar por derechos obvios de las mujeres, o por determinados aspectos o violaciones en asuntos de igualdad de género (por ejemplo, manteniendo el punto de vista de que ocurren porque “es su cultura”) puede comprometer la integridad de la organización.

En el curso de esta investigación, algunos informantes clave expresaron su aprensión sobre la planificación para la prevención de la VG, ya que en algunos contextos y comunidades esto podría no entenderse y dar lugar a riesgos de seguridad directos. La VG es, sin embargo, una amenaza para la vida. Las organizaciones a menudo establecen umbrales de riesgo aceptables, haciendo un equilibrio entre la capacidad de una organización y la naturaleza de los programas que lleva a cabo (salvar vidas versus no salvar vidas). La prevención de la VG se debería ver como un trabajo para salvar vidas, posiblemente incrementando ese umbral. Este tipo de planificación requeriría un esfuerzo adicional y una mayor inversión de recursos, como por ejemplo una estrategia de seguridad, y tener como base también un sólido análisis del programa (véase Parte 2 Herramienta de orientación B).

Estudios de caso 3 & 4

Pakistán: fragmento extraído de un grupo de discusión

Estamos trabajando principalmente con comunidades rurales donde las mujeres y los hombres no tienen el mismo estatus social. Las mujeres tienen movilidad restringida; no tienen acceso a los recursos económicos y alimentarios. No pueden recibir educación ni acceder a un trabajo remunerado. Las mujeres generalmente permanecen en casa o participan en labores no remuneradas. En la mayoría de lugares, las mujeres no han tenido acceso a la educación, sufren violencia doméstica, no tienen acceso a los servicios de salud, no tienen derecho sobre su cuerpo, se las considera inferiores y son discriminadas. El matrimonio temprano, los crímenes de honor y la falta de oportunidades son otros de los aspectos a los que tienen que hacer frente las mujeres en la mayoría de entornos rurales. La participación de las mujeres en las esferas sociales y políticas es muy limitada y no participan en la toma de decisiones (a nivel social o doméstico).

Los hombres en las comunidades rurales son generalmente pobres. Están oprimidos por sistemas de gobierno ya viciados; sufren acoso por parte de poderosos líderes feudales y tienen que hacer frente a estigmas sociales, habitualmente atribuidos a sus mujeres, hijas o hermanas (los estigmas culturales y sociales a menudo están relacionados con los roles de género femeninos). En la familia, disfrutan de una posición superior y son los responsables de la toma de decisiones. En los entornos rurales, las mujeres y los hombres sufren tortura, violencia y trato injusto; sin embargo, los hombres siguen teniendo una posición superior dentro de la familia. Disfrutan de mayores beneficios que las mujeres debido a las imposiciones sociales.

Banda Aceh, Indonesia

El área de Banda Aceh estaba cerrada antes del tsunami, y por ello, algunos hombres locales tenían ideas preconcebidas de cómo eran las mujeres occidentales. Durante las últimas fases de la respuesta a la emergencia y la reconstrucción, con una gran afluencia de extranjeros, se incrementó el número de incidentes relacionados con el acoso, la agresión y la violación del personal femenino internacional y nacional oriundo de Yakarta (es posible que no se haya informado sobre el número total de incidentes). La aplicación de la ley islámica también se incrementó (en respuesta a la exposición a la cultura occidental). Esto llevó a un incremento alarmante de incidentes de violencia de género contra personal femenino local que trabajaba para ONG internacionales. Este es un ejemplo muy específico del impacto de la presencia y de los riesgos específicos del género que existen y a los que necesitamos anticiparnos.

(Conclusiones de un diagnóstico de seguridad realizada por una organización con mandatos múltiples en 2008)

2.2 Cultura organizativa

Como organización humanitaria, el género ha sido una prioridad importante en nuestra organización. Existe una política de género clara y una estrategia de implementación, así como una política clara vinculada al género en la gestión de la seguridad.

[La política] no sólo aborda los desequilibrios de género, roles y necesidades, sino que también evalúa cómo conseguir relaciones de poder igualitarias entre el personal femenino y masculino, ej. Incrementar el número de hombres y mujeres que están en los puestos de toma de decisiones; establecer un grupo de género que trabaje con los referentes de seguridad

(Persona encuestada de la oficina país)

Cada organización humanitaria y de desarrollo tiene sus propios perfiles culturales y prioridades que potencialmente pueden entrar en conflicto con el contexto operativo. La presencia y la planificación pueden afectar al entorno y viceversa. Además de la cultura y filosofía institucionales de la ONG, los donantes cada vez exigen que se preste una mayor atención a la igualdad de género en la planificación humanitaria y de desarrollo, lo que supone otra razón para considerar la gestión de los riesgos de seguridad desde una perspectiva de género.

Las políticas, principios y planificaciones estratégicas de las organizaciones (ya sean específicas para seguridad, salud y bienestar, RRHH, planificación, etc.) se pueden beneficiar de la inclusión del género y de cómo impacta en la práctica humanitaria, de desarrollo y de la cultura organizativa. Naturalmente, la amplitud de esta inclusión depende de cuán prioritaria sea la igualdad de género para la organización.

2.2.1 Políticas, prácticas y códigos de conducta

En general, menos de la mitad de las organizaciones entrevistadas incluyen el género dentro de sus políticas de seguridad. El 59% indicó que la integración del género y la igualdad de género se tomarían en cuenta en futuras revisiones de las políticas a nivel de oficinas centrales. Casi todas las organizaciones tenían un código de conducta en el que la protección de la explotación y el abuso sexual (PEAS) se habían integrado.

A continuación se exponen algunas sugerencias para examinar el nivel de integración del género en las políticas de seguridad de una organización y medidas relacionadas:

- 1. Igualdad de género en la planificación:** atención de la organización para dar prioridad a los grupos de género tradicionalmente excluidos, principalmente las mujeres; logro de resultados relacionados con el empoderamiento de hombres y mujeres y/o igualdad entre hombres y mujeres en los países o comunidades donde trabajan.

- 2. Marco de apoyo político institucional:** ¿existen evidencias de que la igualdad de género sea un asunto transversal y/o una de las “ópticas” que utiliza la organización?
- 3. Entorno institucional propicio:** este elemento hace referencia al proceso y procedimiento internos que la organización ha desarrollado para implementar políticas que puede fundamentarse en una política de igualdad de género (inversión en herramientas, capacitación, experiencia, alianzas, mecanismos de implementación, estructuras de rendición de cuentas, etc.)
- 4. Equilibrio de género/equidad de empleo:** determinar si ha existido o no un compromiso – y un progreso – para alcanzar un equilibrio de género en el personal en toda la organización, especialmente en los puestos con capacidad de decisión clave. Es importante mantener los aspectos de equidad de empleo separados de las políticas de igualdad de género independientemente de que el progreso en uno de ellos está a menudo ligado al progreso en el otro.
- 5. Principio de no discriminación:** a efectos de contratación, el género, el sexo (incluida la discriminación por embarazo o por estar en edad fértil), las preferencias sexuales, la religión, la etnia y la nacionalidad no deben ser utilizadas para discriminar a las personas más adecuadas para cumplir con los requisitos del puesto de trabajo. A menos que un análisis adecuado del riesgo específico de una situación identifique a un grupo como más en riesgo, la organización debería considerar otras opciones para habilitarlo (información adicional, consentimiento, procedimientos, aportaciones, etc.).¹²

2.2.2 Personal y composición de la plantilla

Ser hombre tiene un impacto en mi seguridad ya que me verá obligado a ir a lugares arriesgados que pueden poner en peligro mi vida.

(Hombre encuestado en terreno)

Una mujer es más vulnerable a las agresiones físicas cuando es víctima de un robo. El personal local masculino es arrestado con más frecuencia, pero esto puede ser debido al hecho de que son conductores o guardias y están más expuestos que otros.

(Hombre encuestado en terreno)

Ser mujer significa que eres más vulnerable a la violencia de género ya que la cultura, de alguna manera, considera normal este tipo de violencia.

(Mujer encuestada en terreno)

Las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos profesionales y la mayoría del personal nacional, especialmente el personal de terreno, son hombres. El país tiene un historial de utilizar las violaciones y agresiones sexuales como un instrumento de guerra y una subyugación diaria de la mujer. Por tanto, parece que los riesgos son elevados para las mujeres y no para los hombres.

(Mujer encuestada en terreno)

Diferencias entre en personal femenino y masculino (nacional e internacional)

Los roles de género varían de una cultura a otra, de un grupo étnico a otro y de una clase social a otra. Todas las culturas tienen roles de género y determinadas expectativas sobre la forma en que hombres y mujeres deberían vestirse, comportarse y sobre el aspecto que deberían tener.

En particular, en una situación de crisis humanitaria, los equipos de personal de las organizaciones podrían estar compuestos por personal internacional que represente varias nacionalidades y por personal nacional que podría provenir de diversas regiones del mismo país. Las organizaciones que aplican una composición variada en el equipo lo hacen para obtener aceptación. Ello también implica afrontar una gran variedad de prejuicios internos y diferentes dinámicas culturales y de género. Cuando todo el personal tiene diferentes conceptos sobre el género o lo que constituye la violencia de género, puede estar contribuyéndose al acoso u otras formas del maltrato debidas al género, tales como comentarios despectivos, estereotipos e inequidad de trato. Por tanto, es necesario que la organización articule claramente sus políticas y códigos de conducta. Cada subgrupo de un equipo tiene sus propias tendencias de comportamiento y consideraciones de seguridad diferentes (véase Herramienta de orientación A para las consideraciones generales con respecto a los perfiles del personal de la organización).

Las personas encuestadas y entrevistadas mencionaron que los equipos de su organización tenían un número proporcionalmente mayor de hombres, particularmente en las áreas más remotas y que suele haber más mujeres trabajando en las oficinas centrales de la agencia. Las encuestas, los cuestionarios y las entrevistas revelaron que existían menos mujeres en puestos de liderazgo, y por tanto de toma de decisiones, y que los puestos de trabajo relacionados con la seguridad estaban copados por los hombres. Sin embargo, hubo algunos ejemplos de estructuras de gestión de la seguridad lideradas por mujeres que, desde el punto de vista de los encuestados, apoyaban la inclusión de las mujeres en la toma de decisiones y en la capacidad de influir en las políticas de seguridad y la cultura organizativa en favor de un “modelo más incluyente”.

Los encuestados en el terreno mantenían la opinión de que hombres y mujeres tendían a ocupar puestos específicos en las ONG.

Los puestos de las mujeres suelen ser:

- Recursos humanos o administración
- Cocina y limpieza
- Enfermería y obstetricia

¹² Varios miembros del EISF compartieron sus políticas y procedimientos para la elaboración de este informe. Estas agencias habían incorporado el género en sus políticas de seguridad y habían prestado especial atención a los aspectos que rodean la violencia sexual y la PEAS. Estamos muy agradecidos de haber podido tener la oportunidad de aprender de estas prácticas existentes, las cuales hemos incorporado en lo que resta de esta sección, así como en las herramientas de la Parte 2. En la sección de metodología se hace referencia a las organizaciones que han compartido sus políticas.

Y los puestos de los hombres suelen ser:

- Altos responsables
- Seguridad, logística y finanzas
- Guardias, conductores y técnicos

En esta división se observa una correlación con el incremento de la exposición a las amenazas de seguridad, ya que los hombres tienden a ocupar puestos de mayor riesgo, mientras que el estatus social de las mujeres en la mayoría de los países las expone a otros riesgos o les impide trabajar en ONG.

Un estudio reciente sobre la aceptación hace hincapié en que el género es crítico para una buena planificación, negociación de relaciones y mediciones de la vulnerabilidad relativa (Fast et al. 2011a/b). Cuando es factible, lograr un equilibrio de género en todos los niveles de la organización (de las oficinas centrales a terreno) crea posibilidades más estratégicas para el debate y la asunción de políticas (tanto en seguridad como en programas). Además, la diversidad en la composición del personal incrementa el acceso a los beneficiarios. Por ejemplo, en algunas situaciones, una trabajadora estará mejor posicionada que su homólogo masculino para obtener opiniones y prioridades de las mujeres de la comunidad.

Formas prácticas de tener un equipo con equilibrio de género que promueva la seguridad¹³

- Dependiendo de la ubicación específica, buscar una distribución de las vacantes más amplia, atrayendo a una mayor variedad de candidatas de distintos sexos y etnias.
- Cuando hombres o mujeres estén infrarrepresentados, animarlos a solicitar esos puestos.
- Identificar, comprender y superar los obstáculos para emplear a las mujeres. Considerar las siguientes ideas, dependiendo de la viabilidad del entorno (IASC 2006b):
 - Reunirse con los líderes comunitarios para hablar sobre la importancia de incluir a las mujeres en el trabajo de la organización.
 - Establecer guarderías o cooperativas entre madres para compartir el cuidado de los niños.
 - Establecer planes para compartir puestos de trabajo.
 - Permitir que las mujeres viajen con un familiar masculino que no pertenezca al equipo, si previa valoración del riesgo se llega a la conclusión de que esto conducirá a una mayor seguridad de la mujer¹⁴.
- Incluir a mujeres y hombres experimentados e imparciales en los comités de entrevistas.
- Evaluar a todos los candidatos con los mismos criterios¹⁵.
- No dar por hecho que algunos trabajos son demasiado difíciles o peligrosos para las mujeres o inapropiados para los hombres.

- Considerar disposiciones de trabajo alternativas para superar las limitaciones culturales en el trabajo de las mujeres (p.ej: equipos de marido/mujer, hermano/hermana para manejar las percepciones externas dependiendo de cuán conservador sea el entorno operativo).
- Proporcionar capacitación sobre género y diversidad cultural a todo el personal, y/o incluir el género como tema en la capacitación sobre seguridad.
- Ofrecer instalaciones separadas para hombres y mujeres (baños, dormitorios).
- Mantener todos los datos sobre personal e incidentes separados por sexo para un seguimiento más fácil.
- Reconocer que en algunos lugares y para algunos puestos de trabajo el género es un asunto relevante y que afecta a la capacidad para realizar dicho trabajo.

Personal de seguridad: composición

Se entiende que las organizaciones hayan transversalizado la responsabilidad de la gestión del riesgo de la seguridad bajo diferentes configuraciones. Estas incluyen:

- El uso de referentes para la seguridad;
- Transversalizar y/o compartir responsabilidades de seguridad en los puestos existentes;
- Uso de responsables o consejeros de seguridad; y/o
- Uso de servicios de seguridad privada (PSP, por sus siglas en inglés).

Comentarios de informantes clave y de personas encuestadas indican de manera palmaria una preocupación por el hecho de que una gran mayoría de responsables de seguridad sean hombres, y muchos de ellos procedan de entornos militares o policiales. Las personas encuestadas de las oficinas centrales y de las oficinas país indicaron cómo están interrelacionados el género y la seguridad con los aspectos de equilibrio de poder, debido al desequilibrio entre el personal femenino y masculino en los puestos de seguridad y la "cultura machista" presente en algunos contextos (muchas más mujeres encuestadas destacaron este aspecto). Los encuestados señalaron en particular la falta de mujeres en el personal de seguridad, en concreto la escasa consideración del personal femenino nacional para ocupar puestos de relacionados con la seguridad.

El estudio realizado al personal de terreno dio las siguientes respuestas en referencia al equilibrio entre puestos de responsables de seguridad en el terreno. La gran mayoría de referentes y consejeros de seguridad eran hombres.

La ventaja de tener tanto hombres como mujeres (de origen nacional e internacional) en puestos de seguridad es que se pueden obtener diferentes perspectivas de

¹³ Inspirado en el Manual de Género en Acción Humanitaria del IASC (IASC en sus siglas en inglés).

¹⁴ Esto no exime a la organización de su responsabilidad por la seguridad y protección de los miembros de su personal, así como del pariente mientras esté de acompañante durante el trabajo que realiza la organización.

¹⁵ Evitar la contratación de cualquier persona que haya perpetrado cualquier tipo de violencia de género, incluida la explotación y el abuso sexual y la violencia doméstica. Esto puede parecer obvio, pero existen varios casos de personas que han vuelto a ser contratados en una oficina de un país diferente, a veces, de la misma organización. Si la ley vigente sobre empleado y empleador lo permite, pueden coordinarse medidas con otras agencias para establecer sistemas para compartir la información sobre empleados despedidos por estar involucrados en EAS. Es fundamental poner en práctica formas de contratación cuidadosas donde se examinen y analicen las referencias.

¿Tiene tu organización estos puestos relacionados con la seguridad?			
	Hombres	Mujeres	Ninguno
Director País	45%	47%	8%
Persona referente de seguridad a tiempo completo (oficinas centrales)	52%	12%	34%
Persona referente de seguridad a tiempo parcial (oficinas centrales)	26%	10%	64%
Consejero de seguridad regional	32%	6%	62%
Responsable de seguridad (en el país)	48%	10%	42%
Persona referente de seguridad (en el país)	49%	20%	31%

género y las soluciones y medidas resultantes se tomarán teniendo en cuenta las experiencias de todos los miembros del personal. Y el resultado de este proceso no será otro que el incremento en la concienciación y aceptación de las medidas de seguridad por parte del equipo.

Desde que la gestión de la seguridad para las ONG empezó a formalizarse en los años 90, se ha producido un pequeño incremento en los puestos de seguridad ocupados por mujeres a nivel de oficinas centrales y como consejeras. Pero dada la realidad actual en la que la mayoría de los responsables de seguridad son hombres, y que generalmente se relacionan con otros hombres de puestos similares, no se puede conocer la situación real de la seguridad de forma adecuada si no se ha consultado al 50% de la muestra de población. Algunas organizaciones han tratado activamente de conseguir un equilibrio entre hombres y mujeres en puestos de seguridad. Esto ha facilitado el acceso y los enfoques consultivos con otros miembros del equipo, miembros de la comunidad y beneficiarios.

Contratación de personal de seguridad

Los puestos en las oficinas centrales son limitados y las personas que trabajan en terreno pueden experimentar dificultades a la hora de adaptarse a las realidades, y por tanto, aceptan ser destinados de un puesto a otro en situaciones muy difíciles. ¿Qué significa esto para la comunidad? La gestión de la seguridad puede ser relegada a profesionales de la seguridad con mucha experiencia pero que están quemados o a individuos menos experimentados. (Especialista psicossocial)

Necesitamos un mayor diálogo dentro de nuestras organizaciones a la hora de contratar profesionales de la seguridad. ¿Qué perfiles y trayectorias profesionales serían deseables? ¿Qué conocimiento de la misión de la organización y de cómo se engrana con el contexto operativo tienen que tener los profesionales de seguridad para operar con sensibilidad y eficacia?

La importancia de estos interrogantes dentro del debate de la gestión de los riesgos de seguridad en las ONG no se debería ignorar. Teóricamente, dependiendo del contexto operativo, debería prevalecer la experiencia individual, la

habilidad, la personalidad, el compromiso y la sensibilidad con el contexto y la planificación operativa, así como la habilidad para trabajar con otros. El personal de seguridad (excluyendo a los guardias de seguridad locales) que no hayan logrado dejar atrás una mentalidad y conducta militar o que no acepte la cultura de la ONG, podría distanciarse de los miembros del equipo, comprometiendo toda la seguridad y protección de la organización, aunque sus análisis y procedimientos pudieran ser los apropiados. Por ejemplo, dentro de un entorno militar si un oficial ordena a alguien hacer algo, esto se hará, mientras que en una ONG si a alguien se le dice lo que tiene que hacer, sin que esta persona pueda aportar nada, podría no hacerlo deliberadamente. En el contexto militar, hombres y mujeres tienen roles específicos que deben cumplir y esta experiencia podría involuntariamente reflejarse en el entorno operativo de la ONG. Por ejemplo, varios informantes clave mencionaron que las mujeres suelen ser menos consideradas como candidatas para ocupar puestos en entornos de extrema inseguridad.

Esto destaca la necesidad de:

- Considerar un cambio en la percepción del perfil de los responsables de seguridad, lo que incluye tomar en cuenta cualidades y experiencias adicionales para complementar las descripciones de los puestos existentes para el personal de seguridad y protección (independientemente de que provengan del entorno militar o policial);
- Repensar qué perfiles de personalidad/género/nacionalidad serían más apropiados para la cultura específica de la ONG, programas y contexto operativo, sin asumir la preferencia automática de un género concreto.
- Analizar correctamente la presencia, las actividades, el acceso y la aceptación.
- Buscar formas de alentar y dar apoyo a las mujeres (tanto nacionales como internacionales) para ser responsables, consejeras o referentes de seguridad.
- Hacer hincapié en posibles hombres y mujeres procedentes de entornos de gestión y planificación en situaciones de conflicto o emergencias complejas y considerar personas con un entendimiento del sistema humanitario en general, derecho, principios, valores y consideraciones de género;

- Considerar para puestos de seguridad a personas que reconozcan la importancia de invertir en relaciones donde haya diversidad y en enfoques innovadores que incluyan la tolerancia como una estrategia prioritaria (dependiendo del contexto);
- Tomar en cuenta a personas que comprendan la importancia de la capacitación y la comunicación de distintas maneras y a través de varios canales para que el mensaje sea transmitido y entendido; y
- Tener a alguien que entienda que viajar al terreno es crucial para interactuar con los beneficiarios y a alguien que observe la calidad y aceptación de los programas y la presencia de la organización.

Retos adicionales para lograr el equilibrio de género

Para aquellas organizaciones que incluyen la seguridad en la gestión, aún existe el reto de garantizar que en la dirección tanto hombres como mujeres muestren empatía hacia las consideraciones del género en la seguridad y que sus decisiones no se debiliten por percepciones estereotipadas de ser demasiado “cautelosos o cobardes”, “condescendientes” o “arrogantes”.

Al personal femenino le falta tener voz en una cultura de gestión y un entorno dominados por los hombres; parecería que rara vez se hacen oír o hablan de asuntos relacionados con su seguridad. En algunos contextos nacionales, se niega la existencia de la violencia de género, y la violencia contra las mujeres puede ser relativamente invisible (ej. un bajo nivel de denuncias, violencia negada como problema político).

(Persona encuestada de la oficina país)

Las mujeres suelen enfrentarse a retos adicionales cuando quieren hacer carrera como trabajadoras humanitarias, en puestos de dirección o como personal de seguridad. Hacer carrera en el ámbito de la seguridad tiene un impacto en las relaciones personales y supone una dificultad añadida a la hora de elegir entre tener hijos, asumir roles maternos o paternos no tradicionales y/o sacrificar su vida privada, tanto para hombres como para mujeres. Aunque se pueda construir una vida plena y positiva independientemente de la elección que hagan, las mujeres suelen tener menos apoyo y acostumbran a ser juzgadas de forma más dura si se ausentan de sus responsabilidades maternas, mientras que los hombres en la práctica pueden librarse de dichas responsabilidades.

Además, debemos reconocer que los otros actores de seguridad externos suelen ser hombres (ej. seguridad de la ONU, gobierno, militares, policía y personal de seguridad privada). Estar aisladas, ser ignoradas o cuestionadas son sólo algunos de los posibles retos a los que se enfrenta el personal de seguridad femenino (y particularmente el personal femenino nacional), haciendo más difícil permanecer en el sector por el estrés, la desmotivación, la discriminación y la falta de confianza. El cuestionamiento puede proceder tanto de colegas hombres como mujeres.

Por último, y más importante, ¿qué significa ser un profesional de seguridad perteneciendo al grupo de LGBTBI, o responsable de seguridad del personal de ese mismo grupo en situaciones políticas y culturales donde las relaciones entre personas del mismo sexo pueden ser ilegales? La complejidad de este asunto es importante, pero la organización podría aplicar una estrategia que gestione el espectro de dimensiones personales visibles y no visibles, en función de la situación específica (véase Figura 6 en el párrafo 2.3).

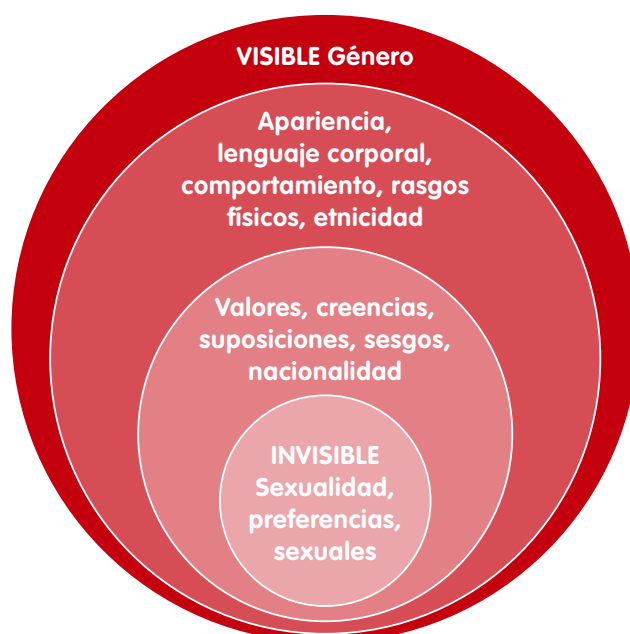
2.3 El miembro individual del personal

Género, imagen y aceptación

El comportamiento y el respeto tienen mucho que ver con la aceptación. Existen muchos aspectos de una persona que no se pueden controlar completamente y que son visibles para el resto de personas. Sin embargo, otros se pueden esconder. Dependiendo de dónde estemos y de la naturaleza y severidad de las implicaciones de seguridad, tendremos que mantener invisibles ciertas cosas, tanto para la seguridad y protección nuestra como de nuestros colegas, sin comprometer nuestra dignidad y valores fundamentales.

La figura 6 muestra algunos de los componentes de la identidad de una persona, desde los que se perciben de forma inmediata hasta los que mantenemos más ocultos del resto de personas. El sexo/género y la etnicidad de una persona son los primeros atributos que habitualmente se valoran.

Fig 6. Aspectos de la identidad individual (Persaud-Reilly), de lo más visible a lo más invisible



Perfiles generales de hombres y mujeres

El contexto de género socialmente establecido es a la vez poderoso y sutil. A menudo, es difícil para una mujer expresar sus preocupaciones sobre la seguridad y la protección. A menudo, es difícil para los hombres entender y tomarse en serio la mayor exposición al riesgo que tiene una mujer. Existen varias formas en las que las organizaciones incrementan el riesgo para las mujeres a través de la comunicación directa o indirecta de las normas culturales. Un ejemplo común es cuando se admira el hecho de que se pongan en peligro. Otro es el mensaje de que el cuidado de uno mismo no se valora. Cuando los líderes de una organización no se sienten cómodos con los temas relacionados con el sexo y la violencia, están aumentando las posibilidades de que los problemas no se denuncien ni se reconozcan. Una organización que no trate a hombres y mujeres igual con respecto al poder y la autoridad también establece un sistema que incrementa el riesgo de la violencia de género.

(Wagener 2012: 1)

En los últimos 20 años, se ha investigado y debatido sobre las cuestiones relacionadas con el género: desde los estudios sobre las diferencias del cerebro entre hombres y mujeres hasta el estudio de los efectos de las barreras sociales, estereotipos y suposiciones preestablecidas. Aún existe mucho por investigar, entender y, sobre todo, cambiar. La complejidad de este asunto va más allá de la presente investigación; sin embargo, debemos entender que el género es un marcador de identidad tan profundo que nos afecta en nuestras actitudes, prejuicios, suposiciones, comportamientos, creencias internas y externas, percepciones de uno mismo, miedos, etc.

A continuación se expone brevemente lo que se suele percibir como estereotipo del género masculino y femenino, reforzados por la clase, la religión y la cultura (véase también la Parte 2: Herramienta de orientación A).

Perfil de la mujer

Las mujeres que trabajan en el ámbito de la seguridad (dominado por los hombres) tienden a sentir que deben probar algo, continuar pase lo que pase, sentirse incluidas y ser respetadas. Desde un punto de vista biológico y fisiológico, se las percibe como más débiles y con necesidad de protección. Las mujeres también pueden tener que hacer frente a otros factores como el embarazo, dar el pecho y niveles de habilidades físicas que pueden dar lugar a discriminación.

Las mujeres de origen internacional que trabajan para las organizaciones a menudo son percibidas como ambiguas en cuanto al género, o pertenecientes a otro género completamente (en referencia al tercer sexo)¹⁶. En algunas situaciones, estas mujeres tienen acceso a situaciones que muchas veces no son accesibles para las mujeres nacionales, p. ej. hablar con los ancianos de los pueblos.

Esto puede ser una ventaja a la hora de conseguir resultados del trabajo, pero puede afectar a los niveles de "protección/respeto" acordados para las mujeres internacionales. A la vez, suele suceder que:

El personal femenino internacional tiene que hacer frente a las percepciones y creencias generalizadas de que "todas las mujeres internacionales son prostitutas/promiscuas" porque el único conocimiento de ellas que se tenía antes de que llegaran las agencias humanitarias procedía de películas o vídeos musicales en los que las mujeres aparecían casi sin ropa.

(Informante clave)

Perfil de los hombres

Los hombres también pueden ser víctimas de la violencia de género durante un conflicto, aunque de forma diferente y compleja. [...] Los hombres también son víctimas de la violencia sexual, incluidas la violación y la tortura sexual durante contextos de guerra. Además, los hombres son victimizados cuando son forzados a violar o a ver cómo violan a sus seres queridos.

(Sigsworth, 2008)

Los hombres tienden a creer que deben estar al cargo, ser más valientes, superiores físicamente y, a veces, a asumir un rol protector. Cuando se pone en cuestión la masculinidad, los hombres suelen reaccionar enérgicamente. Pueden malinterpretar el vínculo fisiológico entre el miedo y la ira al enfrentar el peligro. Esto puede ponerlos más en riesgo en determinadas situaciones en las que ya se les percibe como más agresivos, confundiendo su miedo y llevándolos a la ira. Pueden sentir la necesidad de probar su valía, competir y reafirmar su género. Los hombres son generalmente socializados para mantener sus miedos y preocupaciones ocultos, lo que puede contribuir a internalizar el estrés y el trauma.

Todos estos factores pueden darnos una visión de cómo determinados miembros del personal pueden reaccionar en situaciones específicas. Por ejemplo, el comportamiento en un puesto de control puede tener varios resultados dependiendo del comportamiento mostrado por las características personales y el género.

¹⁶ Este concepto de un tercer sexo (aplicado al personal femenino internacional) procede de testimonios – encuestas, cuestionarios y entrevistas, en particular del personal femenino internacional encuestado.

Estudio de caso 5 – Sri Lanka 2006

El personal femenino del programa de una organización con una oficina secundaria en Trincomalee estaba sufriendo altos niveles de acoso y agresiones cada vez que cruzaban un puesto de control del ejército de Sri Lanka. Esto era especialmente recurrente cuando viajaban en moto. Mientras, los hombres, que a veces eran intimidados cuando cruzaban los puestos de control, admitieron que respondían con ira, lo que terminaba en una mayor agresión.

Se decidió que estas mujeres utilizaran un modo de transporte diferente y establecer mejores mecanismos de información sobre incidentes, así como ofrecer apoyo psicosocial/médico. Se pusieron en marcha estrategias y procesos de concienciación para calmar la ira y mejorar la comunicación interpersonal para todo el personal para que aprendieran a reconocer y manejar su forma de reaccionar para reconducir a mejor las situaciones.

(Conclusión de la Valoración de Seguridad Organizativa 2006)

Las diferentes reacciones se basan en un análisis de los patrones en situaciones específicas. El siguiente comentario ilustra las percepciones sobre cómo hombres y mujeres pueden responder a la violencia.

Cuando se analizan los datos de agresiones de los últimos 10 años, las tendencias indican que si los hombres se resistían al ataque, la violencia se incrementaba. Si las mujeres se resistían, existía la posibilidad de que se redujera el ataque. Los agresores se anticipan y están preparados ante la posibilidad de que los hombres puedan reaccionar de forma agresiva cuando se enfrentan al peligro. Sin embargo, se espera que las mujeres se rindan o se queden inmóviles. Por tanto, cuando las mujeres se resisten, generalmente los agresores son sorprendidos y necesitan recalcular su ataque, lo que lleva a un cambio en el ritmo de su ataque.

(Michael O'Neill, Director de Seguridad y Protección de Save The Children EE.UU)

Este comentario no se ha incluido para sugerir que se recomienda la resistencia activa en todas las situaciones de agresión, a menos que se tenga la certeza de que se puede dominar la situación o escapar del agresor.

Umbrales de riesgo para el género

Dependiendo del perfil individual y del trabajo que alguien está realizando, el umbral de riesgo personal es una variable que se debe considerar en relación con el umbral de riesgo institucional. Tanto la persona como la organización pueden tomar decisiones en relación al nivel de aceptación de exposición al riesgo. Es importante que la decisión se base en un análisis del riesgo adecuado y que se exploren otras opciones, de tal forma que se puedan formar equipos donde haya equilibrio de género y se pueda realizar una mejor planificación. Además, algunas organizaciones dan a su personal la oportunidad de decir que no y apartarse de una tarea particular si el riesgo asociado está por encima de umbral de riesgo personal del individuo.



Diagnóstico y análisis de los riesgos de seguridad relacionados con el género

3.1 Consideraciones de género en la gestión de riesgos de seguridad

Aunque a menudo las organizaciones evalúan a las comunidades y los beneficiarios de sus programas desde la óptica del género, no suelen hacer lo mismo para evaluar sus prácticas internas, como por ejemplo las cuestiones de seguridad. Las personas encuestadas de las oficinas país y de las oficinas centrales estaban de acuerdo en su gran mayoría sobre la importancia de las consideraciones de género durante un proceso de análisis de riesgos. Para mayor orientación sobre cómo hacer una análisis de riesgos de seguridad relacionada con el género, véase Parte 2: Herramienta de orientación B.

Un sólido análisis del contexto requiere un entendimiento exhaustivo de las relaciones de género (que van más allá de las suposiciones) en la comunidad donde la organización trabaja, en el lugar donde se sitúa en la oficina, en el lugar donde vive y viaja el personal y en las zonas aledañas. Los pequeños matices de estas relaciones pueden ser tanto indicadores de los factores de riesgo como la clave para negociar la seguridad. Mientras se realiza una **análisis de riesgos de género**, la organización deberá considerar las necesidades relacionadas con la seguridad y la protección, las experiencias, problemas y prioridades de las mujeres, niñas, niños y hombres en referencia al contexto existente e histórico, tales como las amenazas específicas, las vulnerabilidades y los riesgos generales.

La gente suele hacer suposiciones de cómo están posicionados los hombres y las mujeres y qué relaciones se establecen. Si no entiendes bien esto, puedes contribuir a reforzar estructuras jerárquicas y discriminatorias existentes. Se debe tener en cuenta que como parte externa, todo lo que hagas tendrá un efecto en las dinámicas de poder existentes. A veces los hombres y las mujeres tienen diferentes roles y, por tanto, se deben abordar de diferente forma.

(Especialista en género)

Tener en cuenta el género a la hora de valorar situaciones dará información sobre la valoración del riesgo y ayudará a identificar de forma más temprana normas culturales y

de comportamiento que nos permitirán mostrar respeto y desarrollar mejor el programa.

Referentes y comités de seguridad

Consultar a varios referentes de seguridad y establecer comités de seguridad proporciona oportunidades para captar mejor la diversidad del personal, sus preocupaciones, perspectivas y motivos de queja.

Las buenas prácticas recomendarían que se involucrara un grupo mixto en la elaboración de un análisis de riesgos para garantizar que se cuenta con todas las perspectivas y que se superan las barreras de género. También puede ser efectiva una mezcla de nacionalidades o etnias a nivel país/terreno. También se podrían considerar valoraciones de género en cuanto a la seguridad de manera conjunta o la puesta en marcha de un grupo de trabajo sobre género al que se consulta durante la valoración. El 44% de los encuestados de terreno respondieron que no habían sido consultados sobre temas de seguridad (50% mujeres, 34% hombres). Por otro lado, el 40% de los hombres y el 60% de las mujeres encuestadas en las oficinas centrales/país echaban en falta consultas a grupos de género en la gestión de la seguridad¹⁷.

En nuestra organización, alentamos y garantizamos que el personal femenino participe en todos los análisis de riesgos, y que sus preocupaciones y sugerencias específicas se incorporen en los planes y políticas de seguridad. También se llevan a cabo reuniones periódicas con el personal femenino, proporcionándoles un espacio seguro en el que hablar abiertamente, preguntar y recibir apoyo. En mi opinión, esto ha sido una experiencia positiva que nos ha ayudado a "generizar" nuestras prácticas y políticas de seguridad a lo largo del tiempo. Es un ejercicio de aprendizaje continuo para la organización.

(Informante clave)

Trabajar con especialistas en género y violencia de género

Se deberá incluir a los especialistas en género y en violencia de género en cualquier red de referentes para la seguridad como informantes clave, ya que tienen una información y una opinión muy valiosas. También pueden

¹⁷ Cuando se hace una planificación es importante ser consciente de que el personal femenino local concretamente puede no querer hablar sobre el acoso y otros problemas relacionados con el género delante de los hombres, particularmente si el personal masculino es parte del problema, ya sea deliberadamente o no. Las mujeres de origen nacional o internacional pueden no querer admitir que han sufrido acoso por miedo a ser consideradas débiles.

ser consultados para valorar las conclusiones y para contribuir a las soluciones con el fin de reducir los riesgos relacionado con el género. Los especialistas en género y violencia de género están acostumbrados a realizar valoraciones sobre el estatus histórico y actual de las mujeres, niñas, niños y hombres y/o de la prevalencia y el perfil de la violencia de género. Tienen la pericia técnica y la sensibilidad para realizar entrevistas y tienen el conocimiento y el acceso a personas, a la comunidad, a las redes locales y a organizaciones involucradas en los problemas de género. También se los puede incluir o consultar para el desarrollo de una política de seguridad más amplia o para elaborar documentos de procesos, así como para facilitar capacitación básica sobre género. Muchas organizaciones pueden no tener su propio especialista en género o en violencia de género dependiendo de su mandato y planificación. Sin embargo, se puede acceder fácilmente a los especialistas en género y en violencia de género través de otras ONG, la ONU, grupos de la sociedad civil y organizaciones locales.

El comité de seguridad o el modelo de equipo de gestión de la seguridad a nivel nacional son bastante eficaces ya que añoran la experiencia y las habilidades para la gestión de seguridad y para la toma de decisiones. La clave para ese tipo de equipos es una representación igualitaria de todos los géneros y la inclusión de responsables de género/derechos de las mujeres. Esto también supone un apoyo estratégico para los referentes de seguridad a nivel nacional y sub nacional.

Recabar información

Se han utilizado varios mecanismos, a menudo con fines de planificación, para recabar información sobre la seguridad y el contexto relacionados con el género. Las discusiones de grupo (con el personal de la agencia y la comunidad) han resultado ser el método preferido para recopilar información sobre los riesgos de seguridad percibidos y reales, sobre las comunidades y sus matices culturales, actitudes, normas, comportamientos, códigos, y sobre aspectos específicos relacionados con la seguridad a los que podrían enfrentarse en la implementación del programa. Un proceso específico utilizado para abordar el género en tales debates se conoce como sincronización de género¹⁸:

1. Primero, habla con hombres y mujeres por separado;
2. Segundo, júntalos (como enfoque de partid); o,
3. Utiliza conversaciones con la comunidad/personal para debatir aspectos del género (p.ej. violencia doméstica, roles de género tradicionales, etc.).

Los grupos de discusión pueden aliviar las percepciones de estereotipos, prejuicios y suposiciones preexistentes sobre el género si se realizan teniendo en cuenta parámetros

específicos de la situación y si además se llevan a cabo de forma segura y confidencial. Dependiendo del contexto y de la cohesión del personal, puede ser apropiado o no separar al personal nacional e internacional. La observación directa durante las actividades del programa es una herramienta infrautilizada, así como lo son las oportunidades sociales informales (ej. grupos de costura de los sábados, juegos de cricket) que representan espacios seguros para un entendimiento activo y respetuoso.

Algunas organizaciones también utilizan cuotas. Eso significa que al implementar programas, se suelen utilizar comités de selección comunitarios que influyen en quiénes de la comunidad se benefician, etc. En estas situaciones, se intenta lograr una representación igualitaria en la toma de decisiones, por ejemplo, con respecto al género. Este tipo de enfoques pueden dar lugar a cambios de actitud y comportamiento con respecto a los estereotipos de género; sin embargo, también pueden tener efectos negativos y crear más tensión (dentro de la comunidad o entre la comunidad y la organización).

(Especialista en género)

Análisis global del patrón de incidentes

Un análisis del patrón nos ayuda a determinar qué vulnerabilidades relativas incrementan el riesgo de una amenaza para la seguridad¹⁹. El género siempre se encuadra bajo el epígrafe de "quién" es el objetivo y qué podría afectar al qué, dónde, cuándo y cómo. Sin embargo, se podrían incluir otras consideraciones importantes en diferentes fases del incidente, por ejemplo, si un agravamiento de la agresión durante un incidente puede poner a hombres y/o mujeres en mayor riesgo (p. ej. en una situación específica de contexto de robo a mano armada ¿se encuentran los hombres en mayor riesgo de ser agredidos físicamente? Las mujeres ¿corren menos riesgos de ser agredidas o no?).

Mapeo de actores

El mapeo de actores (análisis de actores o grupos de interés) se suele utilizar en los procesos de análisis de riesgos²⁰. En aquellas situaciones en las que el programa de la organización se pueda percibir como controvertido (p.ej. la educación de las niñas, los derechos de las mujeres o la prevención y respuesta ante la violencia de género), el mapeo detallado de actores es una herramienta esencial para identificar quién (actores estatales, policía, ejército, actores no estatales, grupos religiosos, vecinos, etc.) se podría oponer al programa y tener la intención y la capacidad de causar daño. El mapeo de actores también posibilita a las ONG identificar oportunidades para forjar relaciones estratégicas y transmitir transparencia con el fin de ganarse una aceptación activa.

¹⁸ La sincronización de género es un enfoque que cruza los esfuerzos transformativos del género de hombres, mujeres, niñas, niños y todas las orientaciones sexuales e identidades de género, mediante el compromiso de las personas con respecto a la construcción restrictiva de la masculinidad y la feminidad por las que se guían las vulnerabilidades relacionadas con el género y se dificulta la seguridad (Greene & Levack 2010).

¹⁹ Se sugiere leer GPR8 (2010), págs. 38-40.

²⁰ Se puede encontrar una metodología de análisis de actores muy útil en GPR8 (2010) pág. 33.

Estudio de caso 6 – Pakistán: fragmento extraído del grupo de discusión en el país

¿A qué otras amenazas de seguridad se enfrenta el personal de la organización?

1. Generales: riesgos relacionados con los viajes, accidentes, emboscadas, instalaciones inseguras, delitos menores, atracos, acoso, lesiones laborales, estrés, trauma, ataques armados, efectos indirectos del terrorismo como la explosión de una bomba o el miedo a ser alcanzado.
2. Específicas de las mujeres: acoso y riesgos para la reputación y la imagen.
3. Específicas de los hombres: principalmente riesgos de secuestro, asesinatos étnicos, arresto y detenciones.
4. Específicas del personal internacional: secuestro y violencia motivada por cuestiones políticas tales como el terrorismo, crímenes selectivos, dada su mayor visibilidad y la percepción de que Occidente es anti-islámico. A veces, el personal internacional puede ser menos respetuoso con las normas locales, exponiéndolos a un mayor peligro. El personal internacional puede que no cumpla con los protocolos de seguridad y puede que estos no se les hayan explicado de tal forma que los entiendan plenamente. A veces corren riesgos imprudentemente debido a su valoración personal de la situación y sin tener un conocimiento apropiado del entorno.
5. Específicas del personal nacional: el personal nacional tiende a ser autocomplaciente y viola los procedimientos de seguridad, considerándolos innecesarios o exagerados. Sin embargo, su conocimiento del entorno local suele salvarlos de determinados peligros. A pesar de todo, son igualmente o incluso más vulnerables a los riesgos diarios dada su prolongada exposición al contexto externo y a veces a su excesiva confianza.

3.2 Análisis de los riesgos de seguridad relacionados con el género

Análisis de amenaza, vulnerabilidad y riesgo

La atención al género en la seguridad no debe descuidar otras vulnerabilidades específicas del contexto. **Un riesgo específico de género** significa que la posibilidad de que una amenaza cause daño a un grupo de género específico impacta en hombres y mujeres de forma diferente.

Un proceso de análisis de riesgos que esté basado en el género podrá considerar un análisis más detallado de la violencia y los delitos y si existen patrones de violencia adicionales contra un grupo de género específico. El impacto físico y psicológico sobre la persona puede ser catastrófico, pero la organización podría considerarlo moderado.

A pesar de los esfuerzos por objetivar los procesos de análisis de riesgos, los patrones de víctimas/incidentes compiten con importantes variables que pueden sesgar el análisis en función de quién lo esté analizando o de qué herramientas se estén utilizando. Por tanto, las conclusiones pueden ser involuntariamente inadecuadas (véase Parte 2 Herramienta de orientación C).

Los análisis de seguridad no son “hechos” sino “percepciones”, y estas percepciones pueden ser sesgadas. Si se aceptan como hechos, y están distorsionados y/o les falta información, es el propio análisis el que causa riesgo para el personal.

(Jane Barry – entrevista)

Por tanto, si más personas de diferente género, etnia, edad y puesto de trabajo participan en el análisis de la seguridad, existen menos posibilidades de que las percepciones de una persona o un grupo puedan sesgar los resultados.

Concebir estrategias apropiadas para analizar y mitigar los riesgos específicos de género

Una estrategia de mitigación con enfoque de género pretende crear un entorno y unas condiciones de trabajo a través de la valoración relacionada con el género (análisis de la situación y análisis de riesgos, amenazas y vulnerabilidades) que pueda nutrir los procedimientos operativos estándar y los planes de contingencia. Esto se realiza mediante la definición de estrategias de seguridad, selección de personal, códigos de conducta, desarrollo de programas y políticas sensibles al género.

Dentro de las ONG, las directrices y los procesos específicos de género se han definido en distintos grados. La mayoría de las personas encuestadas opinan que si estaba justificado y era necesario, se deberían integrar consideraciones y directrices especiales en los procedimientos operativos estándar para el personal masculino y femenino.

Lo que se debería tener en cuenta es que las políticas de seguridad existentes podrían ser aplicadas de forma diferente a hombres y a mujeres, incluso cuando no se han considerado los aspectos específicos del género. Esto suele depender de la perspectiva de la persona responsable de la seguridad en el terreno

Estudio de caso 7 – Liberia

El personal masculino, especialmente el internacional, se encontraba en alto riesgo de sufrir extorsión por falsas acusaciones de violencia sexual (todo esto incrementado por los altos niveles existentes de prostitución y muchos casos de explotación y violencia sexual). Se necesitaba institucionalizar medidas especiales para evitar situaciones en las que los hombres pudieran ser vulnerables a estas acusaciones, p. ej. estar a solas con una mujer y evitar ciertos clubes nocturnos.

(Entrevista con informante clave)



Implementar medidas de seguridad con enfoque de género

Los cinco procesos principales que las personas encuestadas en las oficinas centrales y en las oficinas país identificaron para la implementación de las políticas y orientaciones para mejorar la seguridad fueron:

1. Capacitación y reuniones informativas
2. Uso de documentos estandarizados (procedimientos políticos y operativos)
3. Planes de seguridad actualizados
4. Difusión completa de documentos y planes
5. Revisiones recurrentes de las medidas

4.1 Medidas y respuestas de seguridad y protección

El 46% de las personas encuestadas de las oficinas centrales y el 55% del personal de la oficina país indicaron que el género se aborda de forma específica en los procesos de seguridad de su organización. El 58% del personal encuestado en terreno indicó que los procedimientos de seguridad de su organización hacían mención a los retos de seguridad específicos para hombres y mujeres. El 31% indicó que no existían medidas de seguridad específicas de género y el 11% restante contestó que no sabía. De estas directrices de seguridad, el 28% incluye procedimientos separados para hombres y mujeres, mientras que el 59% no incluye ningún procedimiento específico de género. Los procedimientos específicos de género en estos planes estaban relacionados principalmente con:

1. Restricciones de viaje (área/ubicaciones) (63%)
2. Vestimenta (55%)
3. Prohibición de viajar solos (38%)
4. Toque de queda y alojamiento (32%)

Las políticas organizativas proporcionadas por los miembros del EISF (CESVI, ACF, Oxfam GB, Care International, World Vision y Christian Aid) también demuestran que los procedimientos específicos de género incluyen principalmente información relacionada con los puntos arriba mencionados. Los retos de seguridad específicos de género que fueron incluidos estaban principalmente relacionados con casos de acoso/violencia sexual. En varios protocolos se destacó la importancia de tener los datos sobre incidentes desagregados por sexo, la atención a riesgos específicos de género cuando se realiza un análisis de riesgo/vulnerabilidad y por último la atención a los riesgos específicos para el personal LGBTI.

Sólo el 53% del personal de terreno encuestado sentía que sus procedimientos de seguridad y protección actuales eran adecuados para mantenerlos más a salvo (siendo un 26% el que opinaba que los procedimientos actuales los mantenían parcialmente a salvo). La mayoría de comentarios se centraron en la necesidad de implementar mejor las directrices y las políticas, un mejor seguimiento individual de los procedimientos y la necesidad de una mayor capacitación.

Los esfuerzos deben orientarse hacia el análisis de la importancia de las directrices de seguridad específicas del género. Esto se podría lograr mediante la deconstrucción de un procedimiento específico de género para determinar si en realidad los factores de control están relacionados con el género. Por ejemplo, un procedimiento que mantiene que las mujeres no deberían viajar solas a zonas aisladas de la ciudad por la noche plantea la pregunta de si en realidad las verdaderas variables de seguridad o factores de control no son necesariamente la vulnerabilidad relativa de las mujeres, sino que cualquier exposición de noche, estando en solitario en zonas aisladas se incrementa la vulnerabilidad de todo el personal, independientemente del género.

Mientras estábamos realizando una vista a una ONG en Afganistán, me proporcionaron varias directrices de seguridad específicas para mujeres. De las aproximadamente 30 normas, todas menos una estaban relacionadas con el comportamiento y el respeto. Y lo que es más importante, todas eran aplicables tanto a hombres como a mujeres, excepto una norma que hacía referencia al uso del velo, que era de aplicación exclusiva para las mujeres.

(Informante clave)

Bajo el punto de vista de un agresor, hombres y mujeres no son iguales. La singularidad del género y la nacionalidad requieren un entendimiento complejo de esta vulnerabilidad relativa. Véase Herramienta de orientación D en la Parte 2 para obtener más directrices sobre las consideraciones de género en las políticas y los procedimientos de seguridad.

4.2 Cursos de capacitación, iniciación, orientación y reuniones informativas

Capacitación

Las respuestas derivadas de los cuestionarios fueron bastante coherentes respecto a la formación.

Aproximadamente el 68% de los encuestados de las oficinas de terreno habían recibido orientación en materia de género en el marco de cursos de formación sobre seguridad, y lo recibieron con gran interés (tanto hombres como mujeres). Aquellos que nunca habían recibido orientación en materia de género durante la formación sobre seguridad comentaron que lo recibirían de muy buen grado (en especial, los trabajadores locales y nacionales). Los equipos de formación los conformaron un 57% de hombres, un 4% de mujeres y un 39% mixto (hombres y mujeres).

Algunas organizaciones, incluida la ONU, han desarrollado y puesto en práctica programas de capacitación sobre género destinados específicamente a mujeres. Estas medidas han producido mejoras evidentes, tales como la creación de espacios seguros para mujeres donde estén menos inhibidas para plantear preguntas concretas y hablar sobre temas confidenciales y experiencias muy personales. También pueden tener un carácter más técnico, como cursos de defensa personal (que pueden beneficiar, por supuesto, tanto a hombres como a mujeres, ya que no tienen que ver con la fuerza sino con la autoconciencia y la precisión en la situación improbable en la que uno deba defenderse). Al mismo tiempo, es necesario reflexionar sobre los mensajes implícitos o más profundos que puede transmitir el hecho de impartir formación separadamente por género. ¿Se refuerza la noción de que las mujeres son más vulnerables? ¿Afectaría de forma negativa a la contratación de mujeres? ¿Cómo contribuiría a conseguir un entendimiento común y colectivo entre trabajadoras y trabajadores acerca de las vulnerabilidades específicas de género? A pesar de las inquietudes que puedan derivarse de estas preguntas, la capacitación separada por género debe ser considerada como un enfoque legítimo y clave; sobre todo, resulta crucial en algunas situaciones específicas determinadas por la ubicación, cultura y religión (por ejemplo, entornos muy represivos) además de la cultura de la propia organización, el programa y la composición del personal.

En un contexto como el de Pakistán, Afganistán o Chechenia, el personal femenino no puede hablar de amenazas de VG, ataques al honor, ataques a la reputación... delante de compañeros de trabajo varones, dado que dicha franqueza podría exponerlas a riesgos para su seguridad (por ejemplo, podrían ser identificadas posteriormente por lo que dijeron en una sesión formativa). Si el espacio no es seguro, estas conversaciones no tendrán lugar, de forma que se acabará teniendo una conversación superficial de amenazas "comunes". Hasta cierto punto, es menos probable que los hombres muestren "debilidad" delante de las mujeres en una capacitación de seguridad (aunque, en sentido contrario, he podido constatar que una formación mixta -a hombres y a mujeres- puede ayudar a los hombres a sentirse más cómodos al hablar sobre sus preocupaciones en materia de seguridad).

(Informante Clave)

En los casos en que sea conveniente una capacitación mixta, esta puede adoptar diversas formas. En primer lugar, podría organizarse de manera que todos los grupos de género estén juntos. Dicho enfoque permite prestar especial atención a la creación de conciencia de las necesidades específicas de género de cada uno, a sus experiencias, fuerzas y vulnerabilidades. Un enfoque que fomenta la seguridad de género permite que los empleados trabajen la autoconciencia. Esto consiste en hacerlos reflexionar sobre sus fortalezas, debilidades, situaciones a las que se pueden enfrentar, la imagen que proyectan y el entorno que los rodea. Alentando a las personas a procesar la información y a dialogar, es posible que se produzca un cambio en las actitudes personales que puedan conducir hacia un comportamiento apropiado. Sin embargo, hay que reconocer que algunas amenazas de género específicas están incrustadas en la propia organización. Esto significa que algunos empleados representan la amenaza. En el transcurso de esta investigación, se ha mostrado en numerosas ocasiones una preocupación sobre las dinámicas de poder dentro de las organizaciones. A menudo, puede que no se logren tratar estas problemáticas cuando se trabaja en grupos, en especial, cuando dichos grupos son de género mixto o de niveles de autoridad mixtos. Una forma para superar este obstáculo es empezar por cursos de formación sobre seguridad con grupos mixtos y luego pasar a cursos de formación en seguridad con grupos más pequeños separados por género, donde se pueda hablar sobre temas delicados. A esto puede seguir un tercer paso que conlleva volver a formar a grupos de género mixto (siempre teniendo en cuenta los riesgos que pueden aparecer en el transcurso de la formación al exponer temas que podrían amenazar al personal fuera del contexto donde se realizan los talleres).

El equilibrio de género y la experiencia previa del grupo de formadores debe tomarse en cuenta de forma cuidadosa para una formación de mayor calidad, una representación equilibrada y una mejor accesibilidad. Por ejemplo, los capacitadores de seguridad con un perfil militar o policial pueden ofrecer una perspectiva de seguridad muy específica y en ocasiones inaplicable – sin importar el género del capacitador²¹.

Decidir qué modalidad de capacitación encajaría mejor según las necesidades y la cultura a nivel individual, de equipo y organizativo, depende de muchos factores (véase Parte 2, Herramienta de orientación G, que proporciona más detalles acerca de las posibles capacitaciones y temas). Sea cual fuere el enfoque de capacitación que se elija, en todo caso promoverá la concienciación y la creación de plataformas para la discusión y el entendimiento. Se deberían considerar diferentes configuraciones y combinaciones de formación (formación en materia de género con formación de seguridad) y, como se ha mencionado anteriormente, éstas se deberían adaptar a las necesidades específicas del personal en ubicaciones concretas.

²¹ Referencia de casos derivados de entrevistas, cuestionarios, coloquios con grupos de discusión, observación y charlas directas en diversos entornos de la formación.

Cursos de iniciación, orientación y sesiones informativas

Los cursos de iniciación y de orientación son críticos a la hora de establecer el tono de un contrato o un período de trabajo. La transparencia acerca de los riesgos reales, la claridad sobre los códigos de conducta, la política, los procedimientos, el comportamiento esperado y las medidas disciplinarias deben establecerse desde el principio. No debería haber ambigüedad alguna a la hora de abordar y despertar conciencia acerca de temas difíciles como la VG y el acoso. Esto se puede llevar a cabo mediante conversaciones sinceras y claras con el personal. Asimismo, resulta de vital importancia repetir las sesiones informativas cuando el personal se desplace a diferentes países/localidades, ya que tanto el contexto como en consecuencia, los riesgos de género, serán diferentes.

Una cultura de seguridad permanente sólo puede cultivarse a través de la puesta en marcha de una visión a largo plazo y una planificación de capacitaciones de seguridad, debates y relaciones con asesores en seguridad.²²

4.3 Informes sobre incidentes

Datos de género en los informes de incidentes

Una reciente publicación de Insecurity Insight sobre género y datos de incidentes (Wille & Fast 2011) desvela grandes vacíos en los informes de incidentes desagregados por sexo, dificultando seriamente la posibilidad de realizar análisis precisos de los mismos. La mayoría de las agencias no desagregan los datos en función del sexo o la nacionalidad. Sólo el 22% de los encuestados de las oficinas en terreno indicó que en los formularios/mecanismos para informar sobre incidentes se preguntaba el sexo de la persona que informaba o del individuo implicado (un 38% de encuestados no saben). Dicho porcentaje se incrementa al 33% para los encuestados de las oficinas país (un 20% no lo saben) y un 8% para los encuestados de oficinas centrales (un 20% no lo saben).

La investigación de Insecurity Insight arroja algunos resultados interesantes (aunque limitados debido a no contar con datos completos) que desafían nuestras suposiciones sobre qué grupo de género es más vulnerable a amenazas de seguridad específicas. Asimismo, quizás confirme algunas de ellas, como por ejemplo la probable carencia de informes (o su número insuficiente) que dan lugar a más preguntas. ¿Informan los hombres menos sobre incidentes? ¿Las mujeres no informan sobre incidentes por diferentes motivos? ¿Las mujeres y los hombres no informan sobre la VG por razones interiorizadas? ¿Se informan algunos tipos específicos de incidentes con mayor frecuencia debido a que están relacionados con los reclamos a las

aseguradoras? ¿Está esto correlacionado con las distribuciones de género típicas en trabajos concretos?

En general, las respuestas a la encuesta y cuestionarios indican que las organizaciones están considerando seriamente modificar el formato de informe de incidentes e incluir datos desagregados por sexo. Un 74% de los encuestados de las oficinas centrales y un 79% de los encuestados de las oficinas país respondieron que considerarían la posibilidad de cambiar sus formatos de informe de incidentes e incluir datos desagregados por sexo.

La herramienta F en la parte 2 proporciona unas directrices más específicas sobre buenas prácticas en los informes de incidentes con perspectiva de género y mecanismos de queja para informar sobre la explotación y el abuso sexual (EAS).

Informes insuficientes

Existen muchos factores que pueden dificultar la información sobre un incidente, en particular si es demasiado personal y delicado. Fundamentalmente, es una responsabilidad de la dirección, respaldada por la cultura de la organización, dejar margen para poder informar o informar de modo seguro, confidencial y franco. Con frecuencia, puede que a los hombres y a las mujeres les resulte más complicado informar incidentes de violencia sexual, ya que es un tema especialmente delicado y centrado en el sentimiento de culpa, vergüenza y miedo a ser estigmatizado y rechazado. Por desgracia, muchos casos de acoso/violencia sexual ocurren en el marco de relaciones ya existentes, provocando miedo a que el compañero de trabajo tome represalias al respecto. Esto puede verse agravado en un entorno poco seguro. Los empleados pueden considerar, asimismo, que no vale la pena hablar sobre un incidente por motivos personales, tales como no querer armar un escándalo o por miedo a que la persona referente de seguridad no tome en serio un incidente.

En algunos países, las leyes municipales no permiten la denuncia de incidentes fuera de la dirección inmediata de la oficina (como en los sistemas de informe sobre incidentes centrales en línea), en especial, cuando el caso es de naturaleza penal y se encuentra bajo investigación por la policía local.

Los cinco incidentes más relevantes de los que no se informa con suficientes datos (obtenidos de las percepciones de la oficina central y de país) son los siguientes:

1. Acoso sexual y VG
2. Acoso laboral e intimidación (surge de las dinámicas internas de poder en la agencia)
3. Percances

²² Un apoyo en la orientación y capacitación para los individuos puede facilitar la creación de espacios seguros y privados para los empleados de forma que puedan hablar sobre sus preocupaciones y elaborar, con el paso del tiempo, estrategias coherentes a nivel organizativo e individual.

4. Robo (incluido el hurto)

5. Conatos de accidentes

Los encuestados de las oficinas centrales indicaron que el porcentaje de trabajadores (varones) que informan sobre incidentes es del 44% mientras que las mujeres representan un 32%. En el caso de los encuestados de las oficinas país, ocurre a la inversa, con un 38% de mujeres y un 31% de hombres.

Superación de las barreras para informar sobre incidentes

Como se ha mencionado con anterioridad, muchas amenazas a la seguridad provienen de los propios trabajadores frente a otros empleados o a través de la violencia ejercida contra los beneficiarios o la población local. Esta violencia puede adoptar la forma de explotación y abuso sexual (EAS) –ambos constituyen una violación grave de los derechos humanos, así como suponen un riesgo significativo a la seguridad para los trabajadores. Además de los enfoques tradicionales para informar sobre incidentes, incluidos los sistemas en línea, algunos mecanismos podrían atenuar el temor, la vergüenza y la falta de conciencia a la hora de informar sobre incidentes y resaltar la importancia de presentar informes.²³ Todas las organizaciones deberían tener una política y un procedimiento “que promuevan el informe sobre situaciones ilegales” como uno de muchos canales para informar sobre los incidentes. Con el fin de informar sobre aquellos que sean confidenciales, incumplimientos del código de conducta o incidentes de EAS, podría utilizarse una línea de acceso directo (accesible) que fomente la información sobre situaciones ilegales. En todos estos casos, la posibilidad de informar de manera confidencial puede alentar a los trabajadores a informar sobre incidentes que involucren a compañeros de trabajo.²⁴

Otras soluciones incluyen contar con hombres y mujeres como referentes para facilitar la información sobre incidentes. Esto podría ir más allá, en el sentido de que los referentes que atenderían los incidentes podrían ser seleccionados para representar todas las categorías de los empleados, como hombre nacional, mujer nacional, hombre internacional, mujer internacional. El acceso, la confidencialidad y la protección son los principios fundamentales para informar sobre cualquier incidente privado. Los referentes se deben seleccionar con mucho cuidado, teniendo en cuenta, además del cargo, el carácter, el nivel de confidencialidad y la objetividad. Son importantes la claridad sobre los procedimientos y el seguimiento. Entre los principales factores que hay que considerar a la hora de determinar unos mecanismos de información sobre incidentes seguros, accesibles y transparentes, cabe mencionar los siguientes:

- Establecer un sistema/ estructura de informe confidencial y canales alternativos.
- Clarificar las opciones para realizar los informes, tales como dónde ir y a quién llamar para hacerlo (trabajadores nacionales e internacionales cualificados y bien seleccionados, así como mujeres, hombres, directores o similares, líneas de acceso directo).
- Fomentar que los informes de incidentes se realicen de manera coherente y respetuosa (tomando en serio el asunto).
- Aclarar lo que se espera que sea informado e incluir situaciones que pueden resultar menos obvias pero que están relacionadas con el código de conducta de la organización (por ejemplo, nivel bajo de acoso).
- Respetar el deseo de un individuo a no informar (salvo en situaciones de EAS ya que “el deber de informar” es un principio rector; ver Anexo F).
- Ser claro sobre el seguimiento: quién procesará la información, quién investigará el asunto, quién tomará la decisión y cuál será el proceso.

Cuadro 2 – Consideraciones sobre el informe confidencial de incidentes

Del acoso (público y a un bajo nivel), así como la VG, no se suele informar. Esto se confirma de forma casi unánime por medio de las respuestas de los cuestionarios y de las discusiones de las personas referentes de seguridad con grupos de empleados nacionales en Afganistán. No informar es una práctica común, incluso en los países occidentales, debido al sentimiento de culpa, de vergüenza, de remordimientos, de miedo a represalias, de falta de confianza en los sistemas médicos, policiales o jurídicos o por razones mucho más interiorizadas que impiden que la persona superviviente busque apoyo. La VG no se trató públicamente en los países más liberales hasta los años 70 (Herman 1997). Los informes sobre la VG, EAS y acoso requieren mecanismos para informar muy estructurados que pongan en marcha la investigación y los procedimientos disciplinarios. El anexo F proporciona una visión más global de buenas prácticas en procedimientos sobre reclamaciones de EAS y acoso sexual.

²³ Para más información acerca de la superación de barreras para informar sobre incidentes, véase el informe realizado por Van Brabant 2012.

²⁴ De acuerdo con el Comité Permanente Entre Organismos (IASC en sus siglas en inglés) sobre Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (EAS), los testigos de incidentes de EAS tienen el deber de informar del mismo. En casos de violencia sexual entre compañeros de trabajo (a nivel interno o que implique a otros empleados de organización), se anima a que sea la víctima quien reporte o al menos con el pleno apoyo y consentimiento de la misma, ya que proporcionar más información acerca de la víctima le podría restar poder.

4.4 Dimensión de recuperación con perspectiva de género

En el ejército muchas mujeres han sido violadas por sus iguales o superiores, pero se les ordenó que guardarán silencio. Este trato puede dificultar la habilidad para lidiar con la seguridad en el trabajo (por ejemplo, porque puedes sufrir ataques de ansiedad, volverte una persona más agresiva o sentir la urgente necesidad de manejar el estrés).

(Informante clave)

Recuperación psicosocial

Las consideraciones y el apoyo psicosociales son críticos en situaciones de estrés acumulado y tras sucesos traumáticos graves. La dimensión con perspectiva de género de cómo percibimos y respondemos ante la inseguridad y los sucesos traumáticos está normalmente basada en el perfil de la persona, el género y la habilidad para afrontar determinadas situaciones. Todos estos factores desempeñan un rol importante en la mejor recuperación de un daño físico o psicológico aunque también pueden provocar un mayor deterioro. Lo que es importante destacar aquí es que las reacciones psicosociales así como los efectos de la inseguridad y el trauma no constituyen un asunto de género, sino que son un asunto de seguridad y, por lo tanto, deben ser completamente incluidos en nuestro concepto de "seguridad". De lo contrario, nos arriesgamos a reafirmar la idea de que lo "psicosocial" es "débil", "diferente" y, en última instancia, "femenino". Dado que continuamos centrándonos sólo en los riesgos físicos, se precisa centrar más atención a los riesgos psicológicos y, por extensión, al comportamiento y a la respuesta individual. Asimismo, debería analizarse de manera más exhaustiva cómo las consideraciones de género parecen influir en la forma en la que los aspectos psicosociales de la gestión de la seguridad tienden a ser marginados y aislados.

Los factores de riesgo psicológicos deben ser considerados en paralelo junto con las amenazas de seguridad físicas - ambos pre y post incidente-. Muchos profesionales de la salud mental son mujeres, aunque las barreras culturales y de género dificultan, con frecuencia, que las personas busquen apoyo. Algunas barreras incluyen desconocimiento por parte del individuo acerca de lo que necesita, así como la falta de familiaridad con los sistemas o el estrés, sentimiento de vergüenza, miedo a perder el control, temor a ser juzgado, incertidumbre de la efectividad del apoyo, no querer sobrecargar a los demás o la negación del suceso (NCTSN 2006).

Igual de poderoso que el deseo de negar que han ocurrido atrocidades es la convicción de que negarlas no sirve de nada. Recordar y decir la verdad sobre sucesos terribles que acontecen constituye un prerrequisito básico tanto para la restauración del orden social como para la curación de cada una de las víctimas.

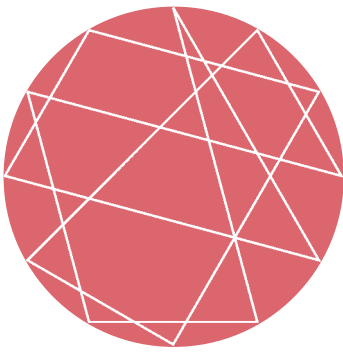
(Herman 1997)

Muchas organizaciones están reconociendo, cada vez más, el uso y los beneficios de la atención psicosocial inmediata. El apoyo psicosocial debería facilitar el acceso a mecanismos tanto externos como internos, tales como consejeros profesionales, líderes de la comunidad tradicional/religiosa/respetados y personas mayores, o un sistema de apoyo similar. Para encontrar a la persona de apoyo más apropiada que encaje con el superviviente, cabría tener en cuenta el nivel de experiencia, cualificación, capacitación y (a menudo) el género.

Recuperación física

A la hora de facilitar la recuperación física, la organización debe asegurar (con pleno consentimiento de la víctima) un igual acceso al apoyo médico. En caso de agresión física o sexual, se debería incluir el acceso a kits PEP²⁵, equipo de recogida de muestras en caso de violación, medicamentos, acceso al método anticonceptivo de emergencia (la píldora del día después), etc. Dichos tratamientos deben ser administrados dentro de un período de tiempo establecido. Por ejemplo, el equipo de recogida de muestras en caso de violación debe usarse de forma inmediata y la profilaxis de post exposición debe administrarse dentro del periodo de 72 horas de exposición al VIH. La tendencia a ocultar la agresión sexual puede significar que, para cuando se haya informado del caso, muchas medidas de respuesta de emergencia posiblemente efectivas ya no sirvan.

²⁵ Kit PEP: Profilaxis de post exposición –una administración temprana de esta combinación de medicamentos reduce la probabilidad de desarrollar el VIH/SIDA. Los kits PEP deben ser administrados y controlados por personal médico cualificado.



Conclusión

Los enfoques de seguridad de género van más allá de lo que se debe y no se debe hacer. Consisten en promover niveles de autoconciencia elevados a nivel personal, del equipo y sobre el entorno, cuando se dirigen misiones humanitarias y de desarrollo. La seguridad con enfoque de género comprende, principalmente, el diálogo, la comprensión, las actitudes, las percepciones, los procedimientos de reporte y las redes de apoyo. A pesar de que una buena gestión de seguridad requiere reglas, las consideraciones complementarias con enfoque de género consisten en mejorar la habilidad personal de los trabajadores para valorar mejor las situaciones, el impacto de su presencia y la toma de decisiones más acertadas para la seguridad y protección del individuo, el equipo y la organización. La consecuencia más importante de este punto de vista es que debería ser compartido y acordado de forma colectiva por todos los trabajadores, mujeres, hombres y todas las identidades de género y orientación sexual, en un contexto específico.

En la parte 1 del presente documento se ha analizado cómo consideraciones específicas de género pueden integrarse en los marcos de gestión de los riesgos para la seguridad. La parte 2 proporciona una guía concreta para poner esto en práctica. Los puntos que se mencionan a continuación constituyen algunos principios útiles de gestión de los riesgos de la seguridad con enfoque de género:

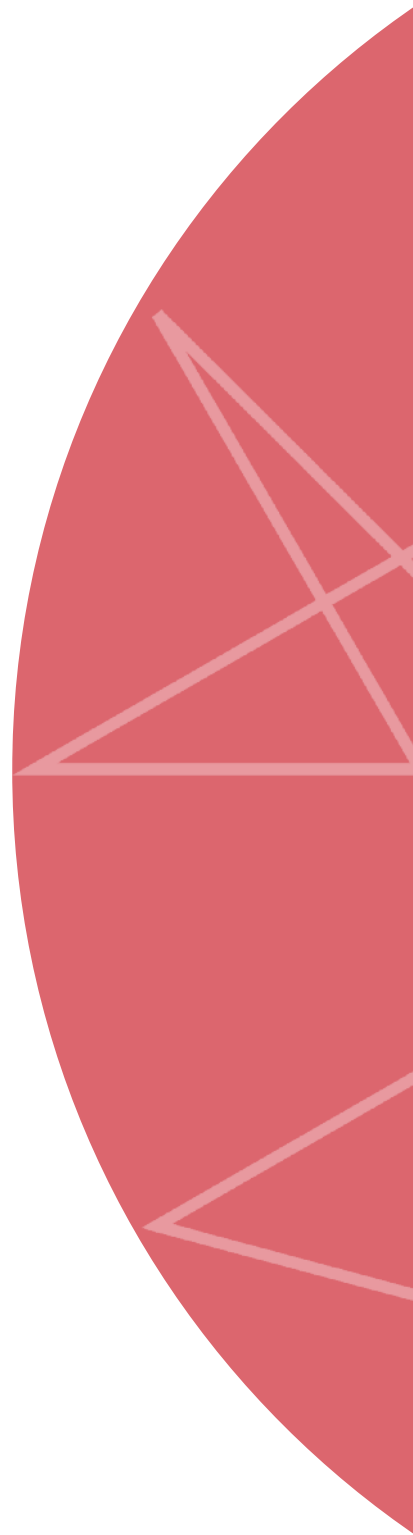
- La gestión de la seguridad con enfoque de género es un enfoque que resulta relevante para todos los grupos de género. Promueve una inclusión absoluta: seguridad para todo el personal de la organización.
- La totalidad de un individuo se compone de diversas dimensiones que están conectadas con su identidad de género -atribuida o prescrita-. Dichas dimensiones incluyen edad, atributos físicos, comportamiento, experiencia, religión/creencias, etnicidad, nacionalidad, sexualidad, etc.
- El equilibrio de género debe ser tenido muy en cuenta, conformado por criterios de seguridad y reflejado, siempre que sea posible, en la composición de los equipos de personal. Esto incluye promover la igual participación y consulta de mujeres y hombres en la gestión de la seguridad/de la organización y en la toma de decisiones.
- La formación puede adoptar muchas formas y puede versar sobre temas de género para despertar conciencia de género, sobre violencia de género, impacto del comportamiento, conciencia psicosocial, de la situación y de los riesgos. Debería centrarse en una prevención activa y en el empoderamiento para tomar buenas decisiones para la seguridad y protección de uno mismo, del equipo, de la organización y de los beneficiarios. Asimismo, debería hacer hincapié en que el análisis de género y las medidas de mitigación

específicas son contrarias a la sugerencia que hombres y mujeres no sean capaces de desempeñar los mismos trabajos.

- El liderazgo y la gestión constituyen la principal clave en el desarrollo de políticas, concienciación, aceptación y cumplimiento de metas con enfoque de género.
- El análisis de incidentes de seguridad debería incluir datos desagregados por sexo, además de otro tipo de información, a saber: la nacionalidad y el puesto de trabajo.
- Resulta inaceptable cualquier tipo de discriminación contra los empleados de la organización, por razones que son injustificadas y para las que no se examinan posibles soluciones para reducir el riesgo. Ello va en contra de la guía de igualdad de género del IASC que promueve equipos con equilibrio de género.
- Una vez se haya realizado un análisis de riesgo riguroso y legítimo, los trabajadores que se considere que están expuestos a un mayor riesgo tienen el beneficio de ser informados en detalle y de participar, si es posible, en la toma de decisiones sobre su pertinencia para realizar esa tarea concreta. Pedir sus opiniones, las de sus equipos, determinar los umbrales de riesgo tanto individuales como institucionales y presentar posibles soluciones conducirá a una mayor aceptación de los procedimientos y de las medidas adicionales de mitigación del riesgo.

La gestión de los riesgos de la seguridad no consiste sólo en hacer frente a amenazas, vulnerabilidades y riesgos. Es un proceso integral. Consultar y trabajar con personas, capacitarlas y apoyarlas y lograr su entendimiento y adhesión a la seguridad y protección es la clave de una buena gestión de los riesgos de la seguridad. Contar con equipos de diferente género significa trabajar con ellos para identificar oportunidades y satisfacer sus necesidades. Cuanto más específicos seamos al abordar vulnerabilidades, mejores seremos en cuanto a reducir los riesgos.

El género constituye una consideración transversal así como una dimensión de los derechos humanos importante, ya que está conformado por todos los aspectos de la sociedad y de la cultura. Depende de cada organización (de qué forma, en qué área geográfica y en qué campo específico trabajan) decidir si el género permanece como una vulnerabilidad separada del resto que debe ser evaluada de forma sistemática o si están preparados para poner en práctica un mayor entendimiento de género dentro de las prácticas de asistencia humanitaria y de desarrollo, así como del marco de gestión de los riesgos de la seguridad. Sea cuál sea el camino escogido, dado que sigue desarrollándose el conocimiento sobre la seguridad con enfoque de género, continuarán evolucionando las buenas prácticas integrales de gestión de los riesgos de la seguridad.



Parte 2

Herramientas prácticas y orientaciones para la gestión de riesgos de seguridad con enfoque de género



Una mirada a través de la perspectiva de género: perfiles generales del personal de las organizaciones

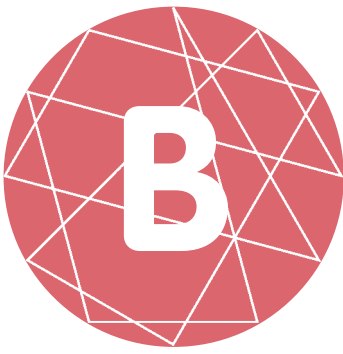
Cabe destacar cuatro tipos básicos de estereotipos de género.²⁶

- **Rasgos de personalidad.** Por ejemplo, con frecuencia se espera que las mujeres sean pasivas y sumisas, mientras, de los hombres se espera que sean seguros de sí mismos y agresivos.
- **Comportamiento doméstico.** Por ejemplo, con frecuencia se considera que el cuidado de los niños es una práctica que realizan mejor las mujeres, mientras que los hombres se dedican a hacer arreglos en sus respectivos hogares.
- **Ocupaciones.** Por ejemplo, hasta hace relativamente poco tiempo había profesiones en su mayoría desempeñadas por mujeres, como enfermeras o secretarías; la mayoría de los hombres, sin embargo, eran médicos o trabajaban en la construcción.
- **Apariencia física.** Por ejemplo, se espera que las mujeres sean pequeñas y gráciles, mientras que los hombres sean altos y anchos de hombros.

Personal local (mujeres)	
<p>HIPÓTESIS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Puede que se enfrenten a numerosas críticas por parte de la comunidad y de la familia por trabajar y estar vinculadas a una ONG. ● Puede que muchas tengan la oportunidad de trabajar para una ONG porque todavía no están casadas. ● Si están casadas y/o tienen personas a su cargo, existe un estrés adicional dado que tienen que lidiar con el trabajo y con las tareas del hogar. ● Puede que se enfrenten a amenazas dentro y fuera del trabajo (ambas dentro de la comunidad y por parte de los familiares). ● Puede que se enfrenten a un mayor o menor umbral de riesgo a diferencia de otros trabajadores. ● PUEDE QUE SÍ O PUEDE QUE NO estén dispuestas a tratar el tema del acoso u otros problemas relacionados con el género delante de hombres, en particular si el personal masculino constituye parte del problema, ya sea deliberadamente o inconscientemente. 	<p>RR.HH. / CONSIDERACIONES DE SEGURIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Percepción por parte de la comunidad local cercana –posibles amenazas por asociación. ● Horas de trabajo. ● Transporte a/desde la oficina. ● Puede que estén limitadas en sus respectivos trabajos a causa del embarazo u otras responsabilidades del hogar. ● El impacto del mal comportamiento por parte de los miembros del equipo o la mala planificación de las organizaciones afectará a su reputación así como a su seguridad. ● Las amenazas de seguridad pueden proceder de su propia familia o comunidad. ● DEBEN QUEDARSE. Están obligadas a permanecer en la comunidad en momentos de alta inseguridad y deben vivir con las consecuencias de que la organización no sea bien aceptada.
Personal nacional (mujeres)	
<p>HIPÓTESIS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Puede que se enfrenten a numerosas críticas por parte de la comunidad y de la familia por trabajar y estar vinculadas a una ONG. ● Puede que disfruten de determinados privilegios y libertades procedentes de un entorno urbano u otra comunidad. ● Puede que sientan que pueden tomarse libertades adicionales dado que están en su país de origen. ● Puede que no sean bien aceptadas y todavía se las perciba como extranjeras en un proyecto o lugar de trabajo lejos de casa. ● Puede que sean o no solteras. 	<p>RR.HH. / CONSIDERACIONES DE SEGURIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Percepción por parte de la comunidad local cercana ● Horas de trabajo. ● Transporte a/desde la oficina. ● Puede que procedan del centro urbano del mismo país pero que sus valores/costumbres entren en conflicto con la comunidad local inmediata y el contexto. ● Puede que se incremente o se reduzca el umbral del riesgo. ● Alojamiento/hospedaje –considerando sus preocupaciones acerca de las percepciones de la comunidad, contrarrestado con un alojamiento resguardado y seguro. ● Discusión y comprensión de la necesidad de mostrar respeto de acuerdo con la cultura y normas locales sin comprometer la dignidad de forma que se pueda ganar credibilidad para llevar a cabo el trabajo. ● Puede que piensen que es aceptable tener un comportamiento discriminatorio hacia las mujeres locales (culturalmente) y las mujeres locales pueden sentirse incapaces de contarle. ● PUEDEN MARCHARSE. Puede que no experimenten necesariamente el impacto de la existencia y consecuencias de malas decisiones, mal comportamiento y una planificación nefasta.

²⁶ Un estereotipo consiste en un juicio o prejuicio comúnmente aceptado por la mayoría de las personas como representativo de un determinado colectivo o persona (aunque está totalmente simplificado). Los estereotipos en materia de género pueden causar un tratamiento desigual o injusto debido al género de la persona. Es lo que se denomina "sexismo".

Personal local (hombres)	
<p>HIPÓTESIS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Puede que se enfrenten a numerosas críticas por parte de la comunidad y de la familia por trabajar y estar vinculados a una ONG. ● Puede que se enfrenten a amenazas dentro y fuera del trabajo. ● Puede que se enfrenten a un mayor o un menor umbral de riesgo a diferencia de otros trabajadores. ● Probablemente, la mayoría tengan un trabajo con un mayor nivel de exposición: conductor, guardia, movilizador de comunidades, etc. 	<p>RR.HH. / CONSIDERACIONES DE SEGURIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Percepción y amenazas a la seguridad debido a la vinculación con ONG (pueden ser considerados espías, etc.). ● Puede que corran el riesgo de ser reclutados por grupos armados. ● Puede que se beneficien de una capacitación técnica e interpersonal específica (gestión de la ira y comunicación). ● Puede que estén expuestos a peleas étnico-tribales locales. ● Puede que piensen que es aceptable tener un comportamiento discriminatorio hacia las mujeres locales (culturalmente) y las mujeres locales pueden sentirse incapaces de contarle. ● DEBEN QUEDARSE. Están obligados a permanecer en la comunidad en momentos de alta inseguridad y deben vivir con las consecuencias de que la agencia no sea bien aceptada.
Personal nacional (hombres)	
<p>HIPÓTESIS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Puede que se enfrenten a numerosas críticas por parte de la comunidad y de la familia por trabajar y estar vinculados a una ONG. ● Puede que disfruten de determinados privilegios y libertades procedentes de un entorno urbano u otra comunidad. ● Puede que sientan que pueden tomarse libertades adicionales dado que están en su país de origen. ● Puede que no sean bien aceptados y todavía se los perciba como extranjeros en un proyecto o lugar de trabajo lejos de casa. ● Puede que tengan costumbres o sentido del poder que no son apropiados. 	<p>RR.HH. / CONSIDERACIONES DE SEGURIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Deben ser claramente conscientes de los códigos de conducta, la política de acoso y otras directrices de seguridad y de protección. ● Puede que piensen que es aceptable tener un comportamiento discriminatorio hacia las mujeres locales (culturalmente) y las mujeres locales pueden sentirse incapaces de contarle. ● PUEDEN MARCHARSE. Puede que no experimenten necesariamente el impacto de la existencia y consecuencias de malas decisiones, mal comportamiento y una planificación pobre.
Personal internacional (mujeres)	
<p>HIPÓTESIS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Privilegiadas. ● Pueden disfrutar de diferentes niveles de igualdad de género en su país de origen. ● El género a menudo es percibido como ambiguo (3º sexo). ● Puede que sean víctimas por ser percibidas según los estereotipos perpetuados por los medios de comunicación y la industria del ocio. ● Posiblemente percibidas como personas de clase alta y un blanco fácil. ● Puede que sean percibidas como que representan valores que chocan directamente con las ideas/valores/creencias de los fundamentalistas y los conservadores patriarcales. ● El estilo de vida, la salud y la interacción social pueden ser diferentes de su comportamiento normal en el hogar (ej. fumar). ● Puede que no quieran admitir que han sido víctimas del acoso, por miedo a ser consideradas como "débiles". ● Puede que haya que lidiar con la autoestima a largo plazo si en una cultura se ha compadecido a la mujer por ser soltera o no tener hijos: posiblemente les conduzca a la autajustificación. 	<p>RR.HH. / CONSIDERACIONES DE SEGURIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Una orientación muy clara en materia de comportamiento, apariencia física, vestimenta y RESPETO. Esto incluye la orientación en interacción social con el sexo opuesto nacional e internacional. ● Discusión y comprensión de la necesidad de mostrar respeto de acuerdo con la cultura y normas locales sin comprometer la dignidad de forma que se pueda ganar credibilidad para llevar a cabo el trabajo. ● PUEDEN MARCHARSE. Puede que no experimenten necesariamente el impacto de su presencia y las consecuencias de malas decisiones, mal comportamiento y una pobre planificación.
Personal internacional (hombres)	
<p>HIPÓTESIS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Privilegiados. ● Los niveles de edad y madurez pueden llevar a que asuman mayores riesgos en materia de seguridad. ● El estilo de vida, la salud y la interacción social pueden ser diferentes de su comportamiento normal en el hogar (ej. el consumo de bebidas alcohólicas). ● Puede que tengan costumbres o sentido del poder que no son aceptados. (ej. Percepción de tener mayor poder o autoridad) ● El umbral de riesgo de seguridad puede ser mayor que el del resto de los trabajadores. 	<p>RR.HH. / CONSIDERACIONES DE SEGURIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Una orientación muy clara en materia de comportamiento, apariencia física, vestimenta y RESPETO. Esto incluye la orientación en la interacción social con el sexo opuesto – nacional e internacional. ● Normas de seguridad fuera del horario laboral ● Se recomienda formación sobre habilidades interpersonales y con enfoque de género. ● Puede que piensen que es aceptable tener un comportamiento discriminatorio hacia las mujeres locales (culturalmente) y las mujeres locales pueden sentirse incapaces de contarle. ● PUEDEN MARCHARSE. Puede que no experimenten necesariamente el impacto de su presencia y las consecuencias de malas decisiones, mal comportamiento y una pobre planificación.
EL PERSONAL DE LAS ORGANIZACIONES EN SU TOTALIDAD	
<p>HIPÓTESIS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Por asociación con la organización y sus programas, dependiendo del nivel de aceptación, puede que sí o puede que no estén expuestos a un mayor riesgo en materia de seguridad. ● Los lugares de trabajo, los proyectos en terreno y otros procedimientos globales adecuados, así como la adherencia a los mismos puede variar de un individuo a otro, pero el impacto provocado en todo el equipo es relevante. 	<p>RR.HH. / CONSIDERACIONES DE SEGURIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seguridad y protección. ● Se benefician de la capacitación en materia de género sobre cuestiones de seguridad y protección: incluyendo a todo el personal o al personal segregado, si se estima oportuno o así se solicita. ● Deben saber de la existencia de un mecanismo de información sobre incidentes que sea accesible, seguro y confidencial, incluidos aquellos incidentes privados. ● Deben saber que pueden acceder a apoyo psicológico en un entorno seguro y confidencial.

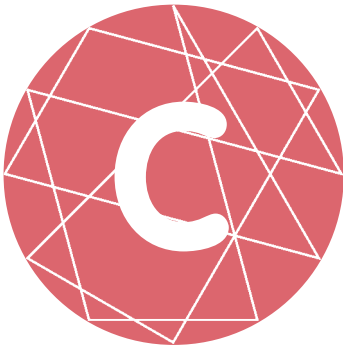


Guía para la evaluación de riesgos de seguridad con perspectiva de género

Evaluación de seguridad con perspectiva de género – Aspectos a incluir	Herramientas
<p>Análisis de Contexto</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Perspectiva histórica sobre el estatus y los derechos de las mujeres, hombres, y LGTBI. ● Estatus y derechos actuales de las mujeres, hombres y LGTBI así como de las personas que presentan una discapacidad mental y física. ● ¿Han cambiado los roles de género durante/después de una emergencia (desastre natural, conflicto y situaciones humanitarias complejas)? ● Leyes nacionales. ● Perfil del delito: análisis de patrones: ¿es el género la causa? ¿Intensifica o calma la agresión? ● Lucha social entre colectivos o regiones: postura en cuestión de género. ● Grupos de identidad (perfil y creencias): sus códigos y normas de género. ● Ideología religiosa, social y política: creencias y prácticas clave en materia de género. ● Estructuras sociales tradicionales utilizadas con el fin de defender normas de género, nivel de funcionalidad. ● Normas y códigos sociales que gobiernan el comportamiento público, la vestimenta y la interacción entre hombres y mujeres. ● Sistema de clases y su relación con el género. ● Incidencia y prevalencia de VG. ● Acceso a los mecanismos de apoyo contra la VG: médicos/psicológicos/jurídicos. ● Asuntos de salud específicos en materia de género. 	<p>Fuente abierta Publicaciones Internet Informes ONG/ONU, Resúmenes del perfil del país Entrevistas y visitas en persona a centros de salud, a colectivos de la sociedad civil local, otras ONG, ONU (UNICEF, ACNUR, FPNU etc.) autoridades, especialistas en cuestiones de género.</p>
<p>Análisis detallado de la situación</p> <p>1. Analice los antecedentes de las organizaciones de ayuda (incluso aquellas que presentan valores y programas similares relacionados con la igualdad de género o VG):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cuáles eran las amenazas de seguridad a las que se enfrentaban? ¿Cómo las afrontaron? ¿Cuál es el nivel de aceptación y éxito de los programas? ● ¿Cuáles son las percepciones de la comunidad local, de las autoridades nacionales, de los beneficiarios, etc. en lo que respecta a la asistencia y, en concreto, a los programas de la organización? ● Si un grupo de género del personal estuviera expuesto a un mayor riesgo, ¿cómo se reduciría dicha exposición? <p>Acoso: ¿Cuáles son las tendencias culturales que pueden constituir formas de acoso sexual? ¿Cuál es la mejor forma para paliarlo?</p> <p>2. Análisis detallado del conflicto y de la violencia</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Se utiliza la violación como arma de guerra? ¿Existe otro tipo de violencia generalizada? ● Perfil detallado del crimen. ¿Están los hombres expuestos a un mayor riesgo de agresión? ¿La violencia sexual tiene lugar en el transcurso de otros incidentes de agresión, cautiverio o situaciones de secuestro? ¿A qué colectivo va dirigido? 	<p>Entrevistas con informantes clave de: otras ONG/Agencias de la ONU Personal, Beneficiarios, Población local, Autoridades locales y nacionales.</p> <p>Enfoques participativos y grupos de discusión con comunidad local, los beneficiarios, el personal, los colectivos de la sociedad civil, especialistas en materia de género y VG, personal médico/psicosocial, etc.</p>

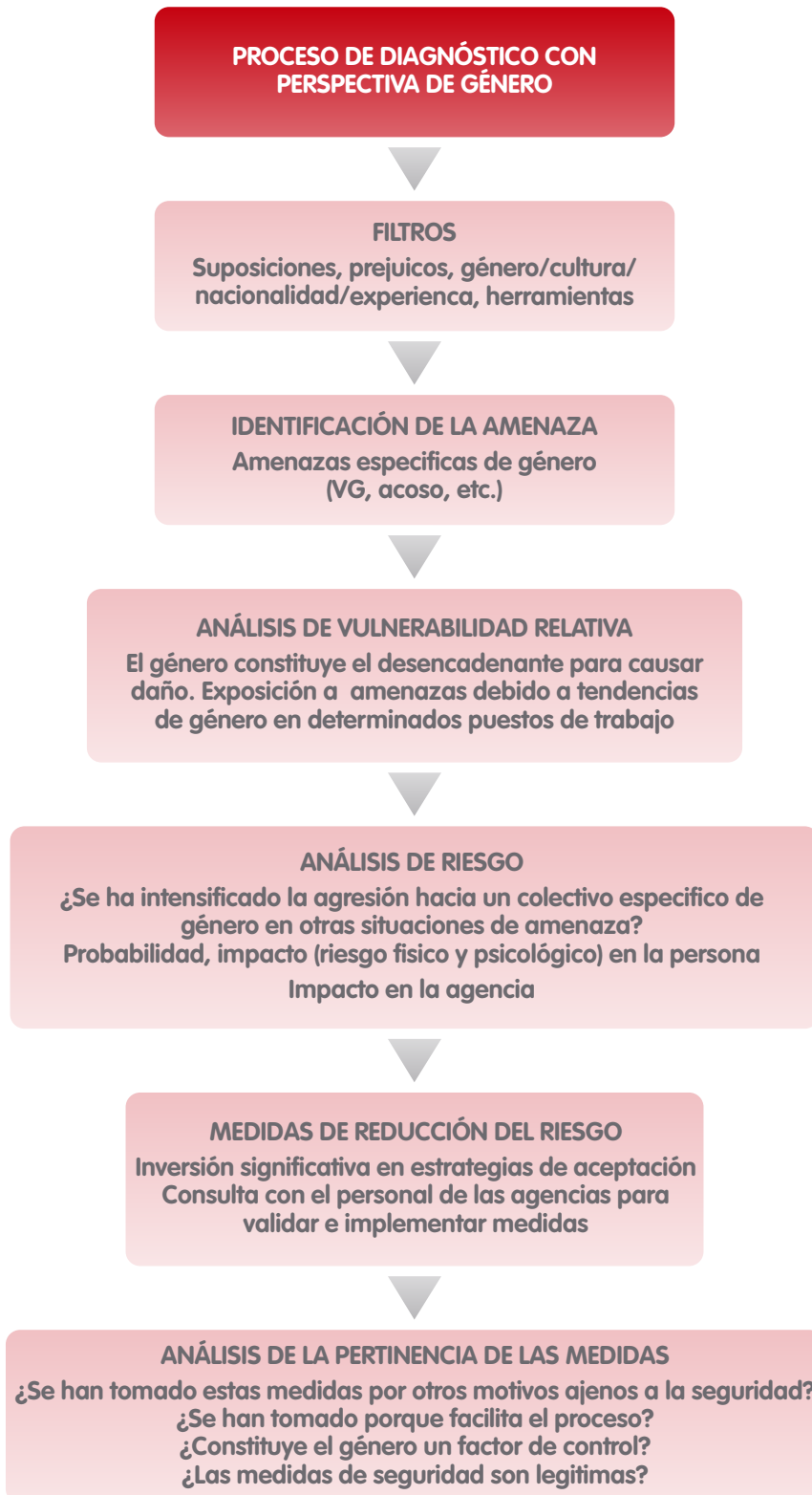
Evaluación de seguridad con perspectiva de género – Aspectos a incluir	Herramientas
<p>3. Mapeo de actores en materia de género</p> <p>Identifique todos los actores que pueden estar en contra de los programas de género implementados por la organización, haciendo especial hincapié en aquellos que tienen la capacidad y la intención de hacer daño. Asimismo, identifique todos los activistas de género/derechos de la sociedad civil u organizaciones de base con enfoque de género.</p> <p>4. Consulta y participación – actores externos</p> <p>Consulte con una amplia muestra representativa de población local, organizaciones nacionales, beneficiarios y otras agencias internacionales que están implicadas en trabajos de género similares y tienen ideas afines. Obsérvelos para identificar aspectos específicos en materia de género: cuáles son las amenazas reales y probables, si existe patrones y cuáles pueden ser los mecanismos de afrontamiento en materia de seguridad.</p> <p>5. Consulta y participación – actores internos</p> <p>Consulte con una muestra representativa de empleados y expertos en género con el fin de conseguir un análisis exhaustivo sobre temas de género del perfil del país y la dinámica interna relacionada con el género dentro del equipo de trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dinámica entre mujeres y hombres, personal, comunidades, etc. ● Factores de riesgo en materia de género y de otra naturaleza en el trabajo o cuando se emprenden actividades del programa, determinan las percepciones y las preocupaciones sobre la seguridad personal. ● Nivel de riesgo debido a la asociación con la organización. ● Soluciones destinadas a mejorar las condiciones laborales (ej. horas de trabajo). ● Perspectivas acerca de la eficacia de las medidas de seguridad en relación al riesgo de seguridad así como de los mecanismos internos como los informes de incidentes ● ¿Qué cargos generalmente ocupan los hombres y las mujeres? ● Zonas de alto riesgo (dentro y fuera de las instalaciones de la organización así como en las áreas de los programas). <p>6. Evaluación detallada de la VG (véase la Herramienta de orientación E)</p>	<p>Mapeo de actores, mapeo de la violencia, análisis de patrones específicos de amenazas y perfil detallado del crimen específico</p>
<p>Análisis del programa²⁷</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar los recursos necesarios requeridos para mitigar los riesgos de seguridad e incluirlos en las propuestas y presupuestos de un proyecto. ● Identificar las operaciones que se llevan a cabo en la organización que pueden verse afectadas por amenazas; determinar ubicación y actividades. ● Identificar cómo y por qué determinadas amenazas podrían afectar a los programas. ● Identificar aquellas amenazas que están presentes y que tienen una menor probabilidad de afectar a la organización. ● Elaborar un cuadro exhaustivo de un programa de actividades y analizar cómo puede integrarse la información acerca de la seguridad. ● Identificar la “importancia del programa”. <ul style="list-style-type: none"> - Consecuencias negativas derivadas de que no se ponga en marcha el programa o de la cancelación del programa existente. - Dependencia de las actividades de otras ONG sobre la continuidad de los programas de la organización ● Identificar y localizar el equipo de la organización. 	<p>Esfuerzo conjunto entre el director general del país, el director del programa, el personal nacional (trabajadores del programa que llevan a cabo el programa y cuestiones de seguridad) y consejeros (técnicos, especialistas, de programas y seguridad).</p>

²⁷ Basado en la Unidad de Seguridad de InterAction (2010)



Análisis de riesgos con enfoque de género

El presente organigrama puede adaptarse para analizar cualquier vulnerabilidad/ riesgo relativo.





Enfoque de género en la mitigación de riesgos de seguridad

Las medidas propuestas deberían ser elaboradas a partir de un análisis específico del contexto que capte de forma precisa el nivel de riesgos. Las que aparecen a continuación son simplemente aspectos a tener en cuenta en la planificación de seguridad.

Enfoque de género en la mitigación de riesgos de seguridad

QUÉ	MEDIDAS
CONDUCTA PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> ● Comportamiento esperado: respeto, vestimenta, formalidad, interacciones distintas con los interlocutores (aplicable a ambos sexos). ● De conformidad con la legislación nacional (todos los trabajadores, incluidos los LGTBI). ● Cuestiones culturales y sociales con el fin de sensibilizarse en materia de género y VG. ● Seguridad personal. enfoque de género: rechazo, intensidad en los números, toque de queda, zonas de riesgo, amenazas de género específicas, etc. Esto debe validarse mediante un análisis preciso del riesgo. ● Protección de los valores. ● Protocolo de VG/acoso.
ACEPTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ● Cultivar de manera estratégica y respetuosa las relaciones vinculadas al contexto. ● Interacciones respetuosas con diversos interlocutores. ● Diálogo continuo y transparencia sobre el programa y la presencia con comunidades locales, beneficiarios, autoridades, etc. ● Participación del personal y de la comunidad en el diseño del programa. ● Seguimiento y evaluación constante de la calidad del programa. ● Evaluación estratégica, diseño y puesta en marcha del programa que de forma progresiva van dirigidos a establecer los objetivos. ● El personal de la organización está bien preparado en lo que respecta a la comunicación interpersonal/interacción con la comunidad local, etc.
GESTIÓN DEL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ● Se les consulta a los trabajadores sobre el análisis de riesgos y el diseño de medidas de seguridad (diálogo basado en procesos con un comité de seguridad diverso en materia de género, grupo de discusión, una muestra representativa de actores, etc.). ● Cultura de transparencia, informes, etc. ● Tener en cuenta seriamente el bienestar y la seguridad de las personas.
PROCEDIMIENTOS DEL VISITANTE	<ul style="list-style-type: none"> ● Sesión informativa antes de la llegada y a la llegada. ● Alojamiento lo más seguro posible, prestando especial atención a la vulnerabilidad de las personas que viajan solas.
RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> ● Iniciación/orientación en materia de seguridad y protección. ● Mecanismo de quejas en materia de desigualdad. ● Políticas y procedimientos de acoso laboral y acoso. ● Selección del personal. ● Apoyo, identificación de oportunidades, satisfacción de las necesidades de las personas.
PROCEDIMIENTOS DE VIAJE/ DESPLAZAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Medios autorizados de viaje y de transporte: ¿alguno de los medios de transporte incrementa la vulnerabilidad de género? ● Restricciones de viaje (relativas a género), como no traspasar el perímetro de la ciudad, política de estancias nocturnas fuera de la ciudad, toque de queda, etc. ● Procedimientos de autorización. <p><i>continúa en la página siguiente</i></p>

Enfoque de género en la mitigación de riesgos de seguridad *continuación*

QUÉ	MEDIDAS
USO DE VEHÍCULOS TERRESTRES	<ul style="list-style-type: none"> ● Equipamiento de seguridad de los vehículos (botiquín de primeros auxilios provistos de productos de higiene femeninos). ● Conducta del pasajero y del conductor. ● Procedimientos específicos del contexto y consideraciones sobre género, tales como la postura dentro del coche, qué trabajadores/as pueden/no pueden viajar con otros. ● Otros (por ejemplo, motocicletas) apropiados para un grupo de género/no apropiado: motivos culturales y/o de seguridad.
INSTALACIONES	<ul style="list-style-type: none"> ● Procedimientos de acceso (guardias mujeres que registren a las visitantes mujeres). ● Equipamiento y suministros mínimos en materia de seguridad y protección del edificio. ● Procedimientos de evacuación del edificio y punto de encuentro: cabe tener en consideración la movilidad de los trabajadores (a nivel físico, entre otros). ● Instrucciones de prevención contra incendios. Todo el personal puede/sabe usar los extintores del edificio.
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ● Política de divulgación/confidencialidad. ● Informes sobre incidentes.
SALUD	<ul style="list-style-type: none"> ● Comportamiento/responsabilidad individual. ● Riesgos clave para la salud: riesgos específicos de género. ● Medidas preventivas específicas del contexto. ● Procedimiento para los tratamientos médicos (específicos de género). ● Vacunas. ● Equipamiento específico para género, suministros requeridos, preparados o identificados para un mayor acceso: kits PEP, equipo de recogida de muestras en caso de violación, kit de primeros auxilios que contiene artículos específicos de género, como por ejemplo productos de uso femenino, etc.
BIENESTAR	<ul style="list-style-type: none"> ● Medidas para prevenir el estrés. ● Apoyo psicosocial apropiado en cuestiones de género.
APROBACIÓN DE LAS INSTALACIONES	<ul style="list-style-type: none"> ● Seguridad del lugar (oficina, hoteles, residencias, almacenes, oficinas regionales). ● Seguridad en los edificios. ● Consideraciones culturales y en materia de género a la hora de decidir el lugar, la convivencia, las percepciones de la comunidad: protegido/no protegido, etc.
MECANISMOS INTERNOS DE QUEJAS/LÍNEA DE ASISTENCIA PARA APOYAR AL PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> ● Referentes de seguridad para hombres y mujeres, y trabajadores nacionales e internacionales. ● El procedimiento se comunica de forma correcta y es comprendido por el personal. Es accesible, confidencial, transparente y seguro.
INCIDENTES CRÍTICOS	<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilidad al género. ● Riesgos adicionales específicos en materia de género, tales como violencia sexual durante el cautiverio. La organización dispondrá de apoyo requerido antes de que el incidente tenga lugar (tanto a nivel psicosocial, como médico y jurídico).



Violencia de género: valoración, prevención y gestión de casos

Introducción

La importancia de tener en consideración la violencia de género se ha formalizado durante la última década. El desarrollo de diversas iniciativas así como de importantes herramientas y orientación en los últimos años ha conducido a una mejor implementación de las medidas de prevención, coordinación y respuesta en materia de violencia de género en la respuesta humanitaria. No obstante, existen muchas oportunidades para crear conciencia e integrar un sistema de buenas prácticas para la incorporación de las consideraciones sobre violencia de género en prácticas de seguridad y protección de las organizaciones, dado que el personal se está enfrentando, cada vez más, a amenazas adicionales.

En todas las formas de violencia de género, existen implicaciones graves sobre la salud que potencialmente constituyen una amenaza para la vida (físicas, emocionales y psicosociales) que pueden tener un efecto negativo profundo en términos de morbilidad y mortalidad en las vidas de las víctimas y sus familias. Si no se abordan las consecuencias socio-económicas, pueden tener implicaciones negativas a largo plazo a nivel individual, familiar y comunitario (Wagener, 2012).

Personal de riesgo

Cualquier persona puede ser víctima de la violencia de género, aunque las mujeres tienden a ser más vulnerables. El personal de la agencia se expone a un riesgo mayor ante las situaciones que se enumeran a continuación:

- Cuando viajan, trabajan o viven solos
- Trabajando en culturas con desigualdad de género
- Mujeres solas cabezas de familia
- Cuando están bajo la influencia del alcohol o de las drogas
- Individuos en una relación abusiva, íntima o dependiente
- Individuos en una situación de conflicto armado o guerra

Definiciones (basadas en el Comité Permanente Entre Organismos 2006a/b)

La violencia de género (incluida la violencia sexual) es un término amplio para referirse a cualquier acto perjudicial perpetrado contra la voluntad de una persona y que está basado en diferencias de carácter social (género) entre hombres y mujeres. La naturaleza y el alcance de las formas específicas de violencia de género varían dependiendo de la cultura, país y región. Cabe destacar los siguientes ejemplos: violencia sexual, incluyendo la explotación y abuso sexual/prostitución forzada; violencia doméstica; tráfico de personas; matrimonio forzado/temprano; prácticas tradicionales perjudiciales, tales como la mutilación genital femenina; crímenes de honor; y matrimonio por levirato. Otras formas de VG incluyen el reclutamiento forzado de hombres, mujeres y niños y niñas.

La explotación y abuso sexual (EAS) son formas de violencia de género que han sido ampliamente documentadas en situaciones humanitarias. Mientras que cualquier persona puede cometer explotación y abuso sexual, el término explotación y abuso sexual se ha utilizado para hacer referencia a la explotación y el abuso sexual perpetrados tanto por personal de mantenimiento de la paz tanto civil como uniformado de organizaciones de la ONU y de otros organismos.

Realización de un análisis de situación detallado de violencia de género

He aquí algunos de los temas y cuestiones que cabe tener en cuenta cuando analizamos una situación particular.

Información general y conceptos básicos de violencia de género

- Demografía (es importante realizar una desagregación por edad, origen étnico y sexo)
- Formas de violencia de género
- Alcance de la violencia de género
- Factores coadyuvantes
- Perfiles del superviviente
- Perfiles del autor del crimen
- Necesidades del superviviente

Perfil de la comunidad

- Conocimiento de la comunidad, actitudes y prácticas sobre cuestiones de género y violencia de género
- Creencias y prácticas tradicionales/religiosas
- Nivel de participación de las mujeres en la toma de decisiones
- Estatus de las mujeres
- Fortalezas de la comunidad
- Percepciones de la comunidad y estereotipos comunes

Consideraciones programáticas

- Accesibilidad y seguridad del lugar donde se implementa el programa (por ejemplo: campos, pueblos)
- Servicios e instalaciones: lugares, organizaciones, seguridad
- Inclusión o exclusión de las mujeres en la planificación y la toma de decisiones
- Salidas de emergencia, seguridad
- Sensibilidad y concienciación de los empleados y los voluntarios

Medidas de seguridad

- Tipos, sexo y número de policías y personal de seguridad/voluntarios que se encuentra en el lugar y alrededores
- Métodos usados para la identificación de las amenazas y riesgos de seguridad
- Implicación de la comunidad

Informes y derivación

- Opciones del superviviente para realizar informes
- Mecanismos de derivación
- Confidencialidad e intercambio de información
- Implicación de la comunidad en la realización de informes y en derivación
- Implicación de otras agencias activas en materia de protección

Servicios de respuesta

Disponibilidad y accesibilidad:

- Asistencia sanitaria: ¿qué clínicas tienen protocolos, kits de profilaxis post exposición, equipo de recogida de muestras -en caso de violación- con anticonceptivo de emergencia (la píldora del día después), medicación para las enfermedades de transmisión sexual, kits de recogida de muestras forenses, equipamiento, personal capacitado (mujeres y hombres)? ¿Cuáles son sus datos en estos casos? ¿Cuál es la prevalencia en la violencia de género?
- Cuidado psicosocial: ¿están disponibles los servicios de orientación? ¿Qué significa orientación en este entorno? ¿Quiénes son los orientadores, cual es su formación, su papel?
- Sistema legal/de justicia: ¿prevalece la impunidad o existen otras alternativas para tener acceso a apoyo

legal? ¿Cuántos casos de violencia de género se han presentado durante el año pasado? ¿Cuántos autores de delitos de violencia de género fueron juzgados, condenados y sentenciados? ¿Cuántos fueron absueltos? ¿Cuáles son las leyes y las políticas del país anfitrión en relación con las diversas formas de violencia de género?

- ¿Cómo se trata a la víctima? Culpa, etc.
- Protección y seguridad: ¿cuántas denuncias se han presentado a la policía? ¿Qué capacidad y recursos tienen, incluyendo los procedimientos para dirigir investigaciones, detenciones, espacios de entrevista privados, mujeres policías?
- Médicos tradicionales y grupos basados en comunidades
- Servicios proporcionados por otras ONG, ONU e instituciones del gobierno anfitrión
- Implicación de los beneficiarios/de la comunidad en las actividades de respuesta
- Estudios de caso previos de manejo exitoso de casos de violencia de género

La mayoría de las agencias tienen muy pocos o ningún ejemplo exitoso en manejar estos casos de manera efectiva, si existen algunos, deberían destacarse para animar a las víctimas a informar. Una empleada de una organización humanitaria me comentó que la razón por la cual nunca informaría un caso de violencia sexual es porque desde su experiencia, tanto la víctima como el autor del crimen son penalizados por procedimientos organizativos

(Informante clave – Pakistán)

Prevención de la violencia de género

Las mujeres tienden a ser más vulnerables a la violencia de género, que es comúnmente perpetrada por hombres. Debido a esto, los hombres desempeñan un papel importante en la prevención de la violencia de género. A menudo, la víctima/ superviviente conoce al autor del crimen. Habría que señalar que se asume que los hombres nunca suelen informar sobre casos de violencia de género.

Respuesta a la violencia de género

Hay consecuencias físicas, emocionales y psicosociales a corto y largo plazo para el individuo y su bienestar global. De la violencia de género a menudo no se informa por miedo a represalias, estigma social, vergüenza y sentimiento de culpabilidad.

Las mujeres pueden experimentarlas como una forma de desgracia y les puede resultar difícil hablar de algo tan personal en un entorno laboral o preocuparles que el hecho de dirigir la atención a tal situación haga sus vidas o su situación laboral peor. En muchos casos, las mujeres pueden sentir que comunicar el incidente les perjudicará más que beneficiará debido a la falta de servicios sanitarios y jurídicos.

(Informante clave)

Buenas prácticas: respuesta de la organización ante un incidente de violencia de género de un trabajador

Fig 7. Principios del proceso de derivación



Proceso de derivación en violencia de género²⁸

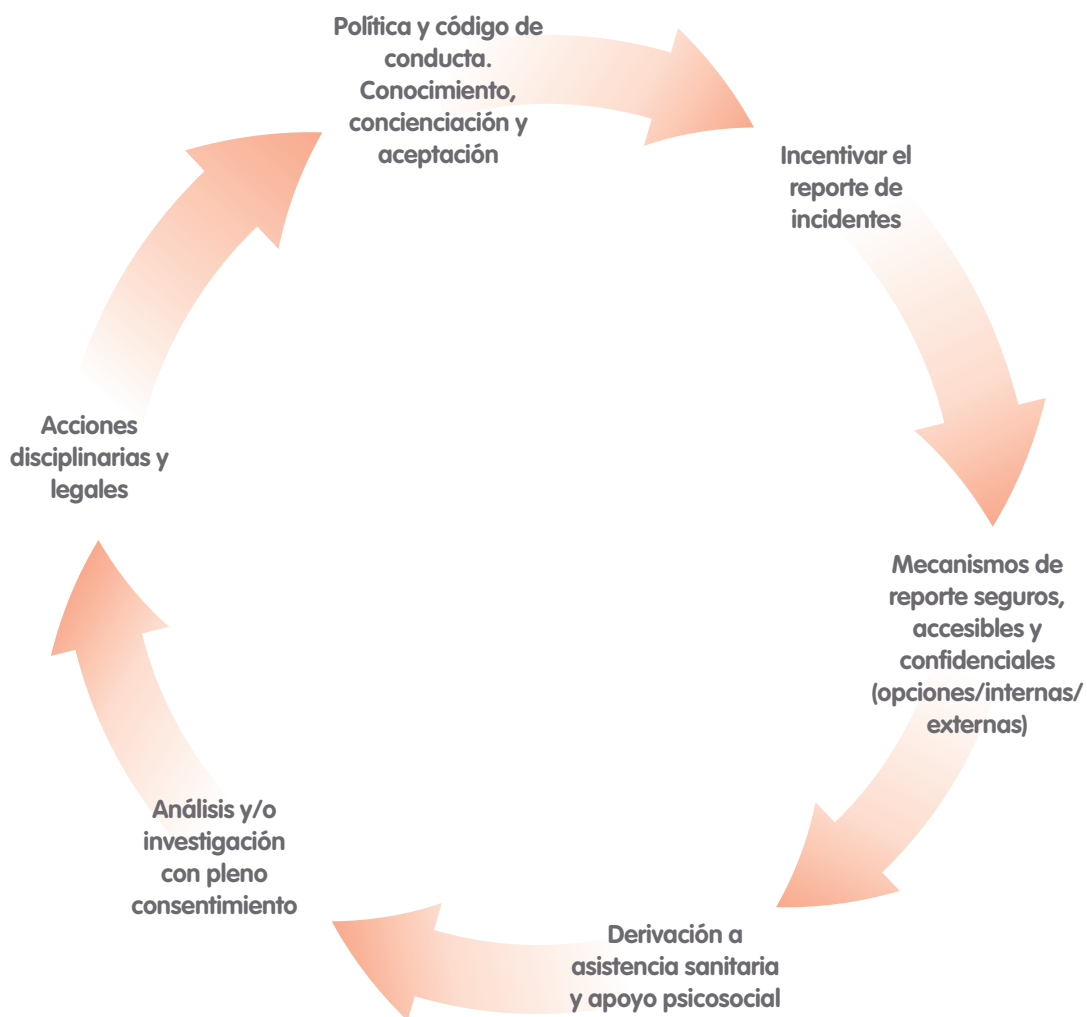


28 Diagrama basado en el área de responsabilidad de violencia de género (2010) y en la Respuesta a la Agresión Sexual (2006) de la serie de organigramas de Christine Persaud, producido por una agencia con múltiples objetivos (documento interno).



Buenas prácticas en el informe de incidentes en materia de género y mecanismos de quejas para informar sobre la explotación y el abuso sexual

Fig 8. Ciclo de informe de incidentes especialmente sensibles



Buenas prácticas en la información sobre incidentes en materia de género

Política

La política está en los cimientos de un buen informe de incidentes y puede incluir una cláusula de información sobre irregularidades. Se debe hacer especial énfasis en la promoción de la información sobre incidentes. De esta forma, es obligatorio informar sobre incidentes específicos, salvo en situaciones en las que es una opción para el individuo, tales como acoso y violencia de género (la explotación y el abuso sexual se encuentra en un código de conducta y en una política diferentes. El personal tiene el deber de notificar e informar sobre incidentes de explotación y abuso sexual o enfrentarse posiblemente a medidas disciplinarias. Ver más abajo más información sobre explotación y abuso sexual).

Concienciación

El personal debería ser consciente de lo que constituye un incidente con especial énfasis en aquellos menos comentados, como situaciones de acoso, violencia de género, tentativas o incidentes menores. Se puede crear concienciación mientras se crea un entorno de comodidad y confianza para animar a informar acerca de incidentes durante la fase de inducción, durante orientaciones, formaciones, en reuniones, etc. El personal debe conocer sus derechos y opciones.

Opciones/procedimientos de información sobre incidentes

Deberían establecerse varios canales para la notificación de incidentes. Esto ofrece opciones adicionales para el personal dependiendo de su nivel de confianza o necesidad de confidencialidad. Entre las distintas alternativas cabe incluir las siguientes (pero sin limitarse a): informes en línea a través de la intranet de la organización, línea telefónica de acceso directo (llamadas de cobro revertido o gratuitas), referentes de seguridad, canales que evitan algunos niveles de dirección (en casos en los que se informe sobre éstos), etc.

Uso de referentes de seguridad

Los referentes de seguridad deben seleccionarse con cuidado y deben ser formados en base a su perfil personal, capacidad, habilidad para preservar la confidencialidad y la objetividad. El hecho de contar con personas de referencia internacionales y nacionales, tanto hombres como mujeres, podría incrementar la confianza y el acceso a que se denuncien incidentes.

Análisis/investigaciones

Llevar a cabo un seguimiento de los incidentes será útil para el análisis de riesgos, las medidas de reducción del riesgo o los niveles de concienciación del personal. Algunos niveles de investigación interna, dirigidos por individuos perfectamente capacitados, pueden ser necesarios (incumplimiento de políticas internas). Esto garantizará la notificación a las autoridades locales/policía para llevar a cabo una investigación externa en caso de que se confirme el incumplimiento de las leyes locales.

Procedimientos disciplinarios

Dependiendo de la gravedad del incidente, de las leyes locales, incluso del derecho laboral, y en el caso de que haya

una mala conducta por parte de un trabajador, se emprenderán medidas disciplinarias y serán aplicadas tanto a personal local, como nacional e internacional, ya sean hombres o mujeres.

Memoria institucional

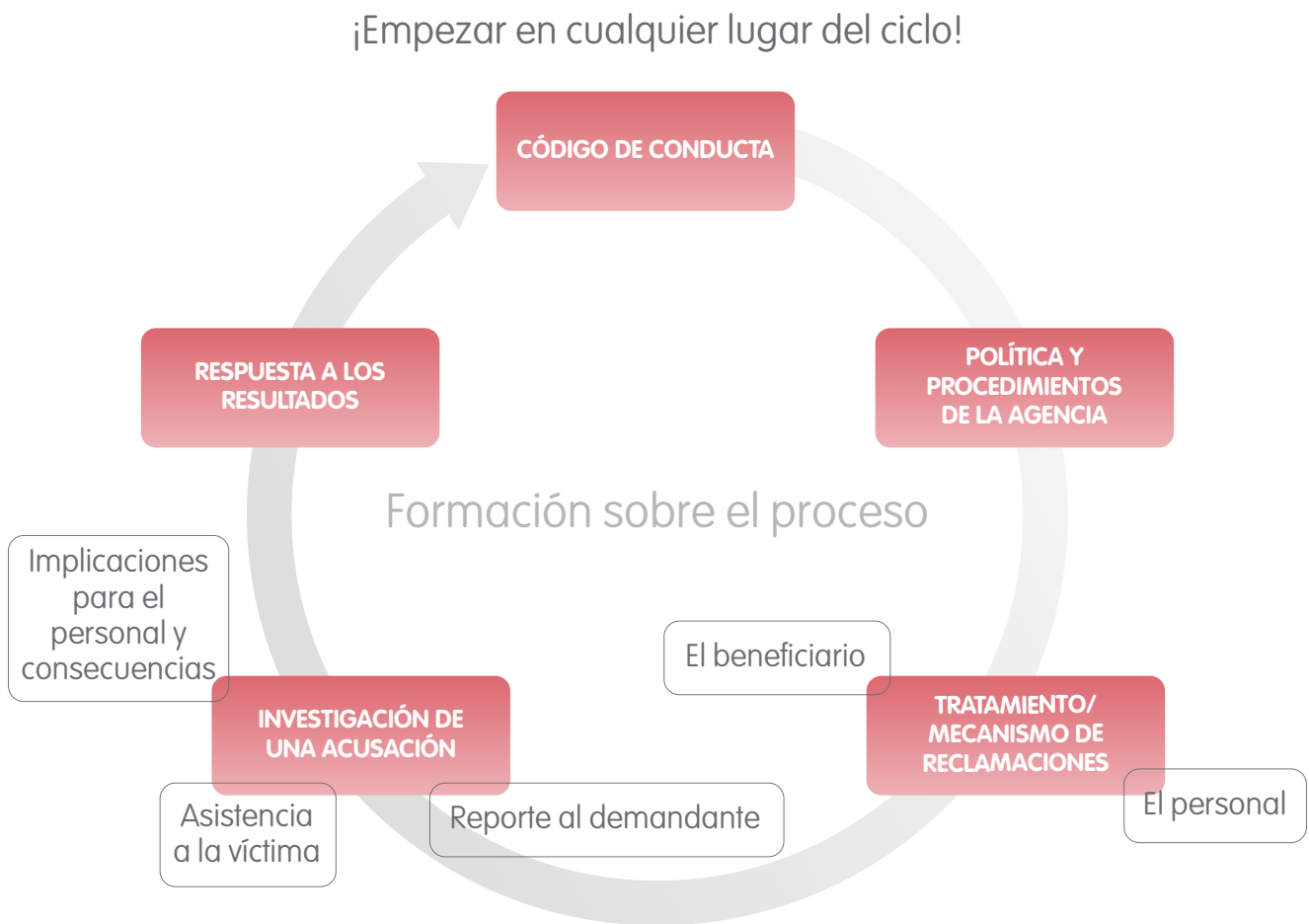
Es importante evitar contratar a toda persona que presente antecedentes de haber cometido algún tipo de incidente grave, incluida la corrupción, acoso sexual o violencia sexual, incluso explotación sexual, abusos sexuales y violencia doméstica. Puede parecer obvio pero existe evidencia de autores de este tipo de incidentes que han sido contratados de nuevo en otra oficina de un país diferente -a veces incluso en la misma institución. Si la legislación relevante que regula a los empleadores y a los trabajadores lo permite, cabe coordinarse con otras organizaciones para establecer un sistema de intercambio de información sobre los trabajadores despedidos por acoso, violencia sexual y/o explotación y abuso sexual. Resulta imperativo realizar contrataciones que incluyan cartas de referencia y otros documentos que contengan los antecedentes de la persona a contratar.

Marco sobre explotación y abuso sexual

Principios del Comité Permanente entre Organismos sobre explotación y abuso sexual

- La explotación y el abuso sexual por parte de trabajadores humanitarios constituye un acto grave de mala conducta y, por lo tanto, es motivo de finalización del contrato laboral;
- Las prácticas sexuales con niños (menores de 18 años) está prohibida, a pesar de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento local. Equivocarse en la edad de un niño no exime de culpabilidad;
- Queda prohibido el intercambio de dinero, trabajo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales y otras formas de humillación, degradación o comportamiento explotador. Esto incluye el intercambio de asistencia que se les debe a los beneficiarios;
- Las relaciones sexuales entre los trabajadores humanitarios y los beneficiarios están fuertemente desaconsejadas ya que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual. Dichas relaciones minan la credibilidad y la integridad del trabajo de ayuda humanitaria;
- Si un trabajador humanitario tiene preocupaciones o sospechas sobre abuso sexual o explotación por parte de un compañero de trabajo, ya sea en la misma agencia o no, debe informar de tales inquietudes a través de los mecanismos de información establecidos por la organización.
- Los trabajadores humanitarios están obligados a crear y mantener un entorno que imposibilite la explotación y el abuso sexual y promueva la aplicación de sus códigos de conducta. Los equipos directivos tienen responsabilidades específicas a todos los niveles para apoyar y desarrollar sistemas que conserven dicho entorno.

Fig 9. Ciclo de información sobre la explotación y el abuso sexual



Fuente: Módulos y Orientación de Aprendizaje en explotación y abuso sexual de InterAction



Consideraciones sobre la formación en materia de género – módulos de muestra

Muchas de las consideraciones que aparecen a continuación ya están incluidas en la mayoría de los cursos de formación de seguridad personal / gestión de la seguridad. Deberían ser consideradas como una ampliación que puede mejorar las formaciones existentes e integrar el enfoque de género en las formaciones para la seguridad.

Nº DE DÍAS SUGERIDOS	TÍTULO	DESCRIPCIÓN	EMPLEADOS META/ TIPO DE CAPACITACIÓN	FACILITADOR(ES) IDEAL(ES)
1-2 días	Autoconciencia y cohesión del equipo en relación con los riesgos de la seguridad	<ul style="list-style-type: none"> ● Ejercicios para identificar fortalezas, debilidades ● Trabajo con casos hipotéticos ● Concienciación de los miembros del equipo ● Marco de seguridad adaptado a la seguridad personal ● Comunicación interpersonal/ cómo calmar el enfado ● Conocer cómo reaccionarán los demás debido a los estereotipos de género 	Todos los trabajadores (seguridad personal)	Mixto o específico de género
1 día	Género	<ul style="list-style-type: none"> ● Definir género ● Describir la importancia de comprender el concepto de género ● Demostrar comprensión de sus propios roles de género y del género en su comunidad ● Describir cómo los asuntos de género pueden poner en riesgo a las mujeres, niñas, niños y hombres tanto en la planificación como en la ejecución del programa ● Describir el concepto de género en su lengua materna, sin utilizar el término "género" 	Todos los trabajadores (seguridad personal)	Especialista en género, facilitadores de género y nacionalidades mezcladas
½-1 día	Conceptos de poder y abuso de poder, vulnerabilidad y falta de elección, diferentes tipos de violencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Estudio de la comunidad y de la distribución de poder ● Estudio de los tipos existentes de violencia 	Todos los trabajadores (seguridad personal)	Especialista en género, facilitadores de género y nacionalidades mezcladas
1 día	Violencia de género y acoso	<ul style="list-style-type: none"> ● Visión general de las políticas de la agencia/código de conducta ● Definir violencia de género ● Identificar las causas y los factores contribuyentes de la violencia de género ● Discutir el papel del poder en la violencia de género ● Identificar los derechos humanos vulnerados por los actos de violencia de género ● Identificar los tipos de violencia de género ● Discutir las consecuencias físicas, psicológicas y sociales que los supervivientes de la violencia de género pueden sufrir ● Estudio de las medidas de respuesta y prevención de la agencia/específicas del contexto ● Claridad sobre el mecanismo de información acerca de incidentes 	Todos los trabajadores (seguridad personal/gestión de la seguridad)	Especialista en género/en violencia de género, equipo directivo de la agencia

Nº DE DÍAS SUGERIDOS	TÍTULO	DESCRIPCIÓN	EMPLEADOS META/ TIPO DE CAPACITACIÓN	FACILITADOR(ES) IDEAL(ES)
1 día	Prevención contra la explotación y el abuso sexual	<ul style="list-style-type: none"> ● Visión general del código de conducta de la agencia y de la política de protección contra la explotación y el abuso sexual ● Discutir el papel del poder en la explotación ● Identificar dos secuelas psicológicas y describir las necesidades del superviviente en relación con ellas ● Identificar dos consecuencias para la salud y describir las necesidades del superviviente ● Describir el código de conducta específico de la agencia y otras guías de comportamiento del personal en la materia ● Describir el procedimiento para informar sobre la explotación sexual 	Todos los trabajadores (seguridad personal/gestión de la seguridad)	Equipo directivo de la agencia
2 días	Gestión interna de un caso de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> ● Describir y aplicar los pasos en la gestión de un supuesto tipo al trabajar con supervivientes ● Comprender las diferentes necesidades de los supervivientes y ser capaz de emprender una evaluación más holística, teniendo en cuenta las distintas necesidades ● Identificar el conocimiento y las habilidades fundamentales requeridas para el trabajo con los supervivientes ● Definir todos los términos usados en el Formulario de Registro y Evaluación ● Demuestre que sabe completar correctamente todos los formularios de gestión de casos ● Demuestre que sabe explicar el formulario de consentimiento al superviviente ● Describa el procedimiento de respuesta a una emergencia y de información sobre un incidente de violencia de género - durante el día o por la noche ● Identifique cinco personas interesadas que tendrán que estar incluidas dentro del equipo de coordinación de violencia de género a nivel de trabajo en terreno ● Describa la diferencia entre proporcionar información y dar consejo ● Explique el empoderamiento y la confidencialidad como conceptos clave a la hora de asistir a víctimas de la violencia de género ● Acceso a los servicios legales y de justicia 	Referentes de seguridad (gestión de la seguridad)	Especialista y equipo directivo de la agencia mezclados
2 días	Manejo del estrés y respuesta psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> ● Indicios y síntomas de estrés ● Manejo del estrés ● Escucha y asesoramiento activo ● Apoyo emocional ● Búsqueda de apoyo ● Gestión del incidente crítico ● Hablar sobre lo ocurrido ● Cohesión de equipo y procesos 	Todos los trabajadores (seguridad personal y gestión de la seguridad)	Mezclados o referentes de ayuda psicosocial /especialista
1-2 días	Seguridad personal	<ul style="list-style-type: none"> ● Riesgos específicos del contexto ● Género y comportamiento ● Riesgos específicos en materia de género ● Consideraciones especiales ● Discusiones abiertas ● Estudios de caso/ supuestos ● Defensa personal ● Calmar la ira 	Seguridad y equipo directivo (gestión de la seguridad)	Grupos específicos de género (opcional)
2 días	Gestión de riesgos de la seguridad con enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> ● Visión general sobre consideraciones de género y violencia de género ● Visión general de enfoques de transformación y sincronización en materia de género ● Introducción de metodologías de evaluación sobre análisis de riesgos con enfoque de género ● Idear medidas apropiadas con enfoque de género ● Análisis de los procedimientos con enfoque de género ● Enfoques de género para la implementación – formación 	Todos los trabajadores (seguridad personal y gestión de la seguridad)	Grupos específicos de género (opcional)



Agradecimientos

La autora y el Foro Europeo Interinstitucional para la Seguridad (EISF) agradecemos expresamente a todas las personas que han contribuido a la elaboración de la presente investigación, ya sea a través de entrevistas, de revisión de documentos o cumplimentando la encuesta. El listado que aparece a continuación no es exhaustivo y ofrece una panorámica general de los colaboradores que han dado su consentimiento para incluir sus nombres y cargo correspondiente en esta investigación.

Javeria Ayaz Malik Coordinador de Seguridad y Protección Global, Action Aid International

Jane Barry Linksbridge

Janet Crossley Christian Aid

Madeleine Kingston Responsable de la Unidad de Seguimiento y Valoración/Desarrollo de Programas
– Save the Children (Programa en Sudáfrica)

Kate Rowley

Kiruja Micheni Christian Aid

Chamutal Afek-Eitam Investigadora en el Departamento de Estudios Globales en Groningen (GSG, por sus siglas en inglés)
– Universidad de Groningen

Leah Sherman Asistencia de análisis de datos obtenidos de encuestas y cuestionarios on-line

Christina Wille Directora de Insecurity Insight

Bjorg Mide Coordinadora de Seguridad Global, Norwegian Church Aid

Larissa Fast Instituto Kroc y Departamento de Sociología- Universidad de Notre Dame

Michael O'Neill Director de Protección y Seguridad Global, Save the Children International

Robert MacPherson Presidente y Director Ejecutivo, Cosantóir Group

Lynne Cripe Miembro, The KonTerra Group

Randel Bareham Consultor y capacitador independiente en materia de seguridad

Noemi Munoz Zamora Responsable de la Unidad de Protección y Seguridad, Handicap International Federation

Rebekka Meissner Asesora de Seguridad, Medair

Nadja Dolata Asesora de Género y Diversidad, Save the Children Reino Unido

Alyson Eynon Asesora Superior de Protección Infantil en Acción Humanitaria, Save the Children Reino Unido

Katharine Williamson Asesora de Protección Infantil en Acción Humanitaria, Save the Children Reino Unido

Tess Dico-Young Asesora de Género en Acción Humanitaria Global, Oxfam Gran Bretaña

Norman Sheehan Director de Seguridad, Chemonics

Pascal Daudin Políticas, ICRC

Diego Guerrero Oris Intermón Oxfam

David Clamp Servicio Voluntario en ultramar (VSO)

Shaun Bickley Tricky Locations

ANEXO 2

Glosario

1. Definiciones relacionadas con género y seguridad

Las definiciones hacen referencia a una terminología y conceptos nuevos propuestos relacionados con consideraciones en materia de género y seguridad. Las definiciones han sido elaboradas por la autora sobre las que ha recibido retroalimentación por parte del EISF y el Grupo de Trabajo de Género y Seguridad.

Datos de género: la información cuantitativa y cualitativa conectada entre sí por la característica compartida de género.

Estrategias de mitigación con enfoque de género: crear un ambiente y condiciones de trabajo propicias a través de evaluaciones desde una perspectiva del género (análisis situacional y análisis de riesgo, amenaza y vulnerabilidad) que informan los procedimientos operativos estándar y los planes de contingencia considerando las estrategias de seguridad con enfoque de género, la selección de personal, los códigos de conducta, y el desarrollo y política del programa. La estrategia de mitigación estará, de este modo, dirigida a reducir el nivel de riesgo para garantizar una seguridad y protección determinada del personal femenino y masculino, en un contexto específico.

Gestión de riesgos de seguridad con enfoque de género: dentro de este marco, las consideraciones en materia de género constituyen una parte integral de la toma de decisiones a través de una filosofía dominante, una aplicación de enfoques y un uso de recursos que enmarcan la gestión de la seguridad de la organización. El marco reconoce diferentes desigualdades, necesidades de seguridad específicas, experiencias, problemas y prioridades de las mujeres, hombres (y LGTBI). Actuando sobre esta concienciación, la organización aspira a reducir de forma adecuada el nivel de riesgo y conseguir niveles equitativos de seguridad para su personal masculino y femenino.

Políticas y procedimientos de seguridad con perspectiva de género. Hace referencia a políticas y procedimientos que distinguen entre, son propios de, o son parciales cuando se trata de mujeres, hombres, niñas o niños²⁹.

Riesgo específico de género: probabilidad e impacto potencial de una amenaza que es específica para mujeres, hombres, niños y niñas en virtud de su género.

Integración de la seguridad con enfoque de género: consiste en evaluar e incluir estratégicamente

consideraciones específicas de género para hacer de las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres una dimensión integral del diseño, la puesta en marcha, el monitoreo y la evaluación de las políticas, directrices y procedimientos de seguridad, así como la incorporación de dichas consideraciones en una puesta en marcha segura de programas en el contexto operativo existente.

Diagnóstico de seguridad con perspectiva de género: para garantizar que, mientras se realiza un diagnóstico, son consideradas las necesidades en materia de seguridad y protección, experiencias, temas y prioridades de mujeres y hombres en relación con el contexto histórico y existente, como amenazas específicas, vulnerabilidades, estatus, estereotipos y los riesgos globales examinados.

Vulnerabilidad específica de género: una vulnerabilidad por medio de la cual el factor determinante, el nivel y la exposición a una amenaza se atribuye directamente al género.

2. Terminología de género (adaptada del Manual del IASC^{NdT})

Análisis de género. Alude al estudio de las relaciones entre mujeres y hombres así como su acceso y control de recursos, sus roles y las limitaciones a las que se enfrentan ambos. Un análisis de género debería integrarse en el diagnóstico de necesidades humanitarias y en todos los diagnósticos sectoriales o análisis situacionales con el objeto de garantizar que las intervenciones humanitarias no agraven las injusticias y desigualdades de género y se fomenten, donde sea posible, una mayor igualdad y justicia en las relaciones de género.

Equilibrio de géneros. Constituye un tema de recursos humanos. Alude a la igual participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de trabajo (personal internacional y nacional a todos los niveles, incluido los puestos directivos) y en programas que las agencias inician y apoyan (por ejemplo, en los programas de distribución de alimentos).

Explotación y abuso sexual (EAS) son formas de violencia de género de las que se ha informado ampliamente en situaciones humanitarias. Mientras que cualquier persona puede cometer explotación y abuso sexual, el término explotación y abuso sexual se ha utilizado para hacer referencia a la explotación y abuso sexual perpetrados tanto por personal de las fuerzas de paz civil como

²⁹ Incluimos niños y niñas en la definición para enfatizar cómo las políticas de género influirán en la programación e implementación de un proyecto.

uniformado de organizaciones pertenecientes y no pertenecientes a la ONU³⁰.

Género: se refiere a las diferencias sociales entre mujeres y hombres a lo largo del ciclo de la vida que son aprendidas y, aunque están profundamente arraigadas en cada cultura, pueden variar con el paso del tiempo, sufriendo grandes cambios en una misma cultura y entre culturas. El género, conjuntamente con la clase y la raza, determina los roles, el poder y los recursos para mujeres y hombres en cualquier cultura.

Igualdad de género, o igualdad entre mujeres y hombres, se refiere al igual goce de mujeres, niñas, niños y hombres de derechos, oportunidades, recursos y recompensas. La igualdad no significa que mujeres y hombres sean iguales, sino que el disfrute de sus derechos, oportunidades y posibilidades vitales no dependan o se limiten por haber nacido hombre o mujer.

LGTBI: es un acrónimo que se utiliza para referirse a lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales. Las lesbianas y los gais son individuos que se sienten sexualmente atraídos por miembros de su mismo sexo. Los bisexuales se sienten atraídos por ambos sexos. Los transexuales se identifican con otro género distinto del de las características fisiológicas con las que nacieron. Los intersexuales nacen con características fisiológicas masculinas y femeninas.

Protección: engloba todas las actividades dirigidas a asegurar el pleno respeto de los derechos de todo individuo – mujeres, niñas, niños y hombres – de acuerdo con la carta y el espíritu de los organismos relevantes de derechos humanos, legislación humanitaria y sobre los refugiados.

Integración de la perspectiva de género: es una estrategia reconocida a nivel global que busca conseguir la igualdad de género. El Consejo Económico y Social de Naciones Unidas define la integración de la perspectiva de género como el proceso de evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres una parte integral del diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas y los programas de todos los ámbitos políticos, económicos y sociales, de forma que las mujeres y los hombres se beneficien en igualdad de condiciones y la desigualdad no se perpetúe. El objetivo final de la integración es lograr la igualdad de género.³¹

Violencia de género (incluyendo la violencia sexual) es un término general que abarca todo acto que cause un daño perpetrado contra la voluntad de una persona y que está basado en diferencias de carácter social (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los tipos

específicos de violencia de género varían dependiendo de la cultura, país y región. Cabe destacar los siguientes ejemplos: violencia sexual, incluyendo explotación/abuso sexual y prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonio forzado/temprano; prácticas tradicionales dañinas como la mutilación genital femenina; asesinatos de honor; y matrimonio por levirato^{NdT}. Otras formas de violencia de género incluyen el reclutamiento forzado de hombres, mujeres y niños.

3. Terminología de seguridad

Dichas definiciones proceden del Informe de Buena Práctica (Good Practice Review): Gestión de la seguridad de las operaciones en entornos violentos (GPR8 2010).

Amenaza: un peligro para el individuo, organización o propiedad en el contexto operativo.

Estrategia de seguridad: la filosofía global, aplicación de los enfoques, y uso de los recursos que enmarcan la gestión de la seguridad de una organización.

Evaluación y análisis del riesgo: análisis o estudio para considerar el riesgo de manera más sistemática en función de las amenazas en su entorno, sus vulnerabilidades particulares, y las medidas de seguridad para reducir la amenaza y/o reducir su vulnerabilidad.

Habitación a entornos peligrosos: adaptación generalmente inconsciente del umbral personal de riesgo aceptable que resulta de la exposición constante ante el peligro; el resultado es una reducción de la evaluación personal objetiva del riesgo, que posiblemente conduce al aumento de las conductas de riesgo.

Procedimientos operativos estándar: procedimientos establecidos formalmente para llevar a cabo operaciones específicas o hacer frente a situaciones específicas, concretamente para prevenir que suceda un incidente, para sobrevivir a un incidente, o para seguirlos como parte de la gestión de incidentes y crisis de la organización.

Riesgo: la probabilidad y el impacto potencial de enfrentarse a una amenaza.

Seguridad: libertad respecto al riesgo o daño como resultado de actos de violencia y otros actos deliberados.

Umbral de riesgo aceptable: el punto a partir del cual se considera que el riesgo es demasiado grande para continuar operando de forma habitual; está influenciado por la probabilidad que puede ocurrir un incidente, y la gravedad del impacto si este ocurre.

Vulnerabilidad: nivel de exposición a una amenaza específica.

³⁰ La explotación sexual hace referencia a todo abuso o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, una relación de poder o una relación de confianza con fines sexuales, por ejemplo, pero no exclusivamente con: la finalidad de obtener una ventaja económica, social o política de la explotación sexual de otra persona.

³¹ Por abuso sexual se entiende el contacto físico o la amenaza de contacto físico de carácter sexual impuesto por la fuerza o en condiciones de desigualdad o de coerción.

³¹ Para más información, véase la Herramienta de Igualdad de Género de la OIT en el siguiente enlace: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>



Referencias bibliográficas

Barry, J. with Nainar, V. (2008). *Insiste, Persiste, Resiste, Existe: Women Human Rights Defenders' Security Strategies*. Urgent Action Fund for Women's Human Rights, Front Line – The International Foundation for the Protection of Human Rights Defenders, and The Kvinna till Kvinna Foundation.

Bastick, M. & Valasek, K. (2008). *Gender & Security Sector Reform Toolkit*. Geneva: Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW.

Facio, A. & Morgan, M.I. (2009). *Equity or Equality for Women? Understanding CEDAW's Equality Principles*. IWRAP Asia Pacific Occasional Papers Series, No.14. International Women's Rights Action Watch – Asia Pacific.

Fast, L., Finucane, C., Freeman, F., O'Neill, M. & Rowley, E. (2011a). *The Acceptance Toolkit*. Save the Children Federation, Inc.

Fast, L., Rowley, E., O'Neill, M. & Freeman, F. (2011b). *The Promise of Acceptance*. Save the Children Federation, Inc.

Gaanderse, M. (2010). *Security for All: West Africa's Good Practices on Gender in the Security Sector*. Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces.

Gaul, A., Keegan, M., Lawrence, M. & Ramos, M.L. (2006). *NGO Security: Does Gender Matter?* Save the Children US and George Washington University.

GBV AoR (2010). *Handbook for Coordinating Gender Based Violence Interventions in Humanitarian Settings*. Gender Based Violence Area of Responsibility Working Group – Global Protection Cluster: GBV prevention and response.

Gent, M. (2002). *Weighing up the risks in aid work*. Humanitarian Exchange Magazine, Issue 21. Humanitarian Practice Network, London: ODI.

GP8 (2010). *Operational security management in violent environments*. Good Practice Review 8 (new edition). Humanitarian Practice Network. London: ODI.

Greene, M.E. & Levack, A. (2010). *Synchronizing Gender Strategies: A Cooperative Model for Improving Reproductive Health and Transforming Gender Relations*. Developed for the Interagency Gender Working Group (IGWG).

HAP International (2010). *The 2010 HAP Standard in Accountability and Quality Management*. Accessed in March 2012 from: <http://www.hapinternational.org/pool/files/2010-hap-standard-in-accountability.pdf>

Herman, J. (1997). *Trauma and Recovery: The Aftermath of Violence—from Domestic Abuse to Political Terror*. New York: Basic Books.

InterAction Security Unit (2010). *Security Risk Management: NGO Approach*. Accessed in April 2012 from: <http://www.eisf.eu/resources/library/SRM.pdf>

Inter-Agency Standing Committee (IASC) (2006a). *Gender Handbook for humanitarian action: Women, Girls, Boys and Men: Different Needs – Equal Opportunities*. IASC.

Inter-Agency Standing Committee (IASC) (2006b). *Guidelines on Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Settings*. IASC.

NCTSN (2006). *Psychological First Aid: Field Operations Guide, 2nd Edition*. National Child Trauma Stress Network, National Center for PTSD. Access in April 2012 from: http://www.nctsn.org/sites/default/files/pfa/english/1-psyfirstaid_final_complete_manual.pdf

OCHA/IRIN (2005). *Broken Bodies, Broken Dreams. Violence Against Women Exposed*. Lead writer Jeanne Ward. Accessed in March 2012 from: <http://www.irinnews.org/InDepthMain.aspx?InDepthId=59&ReportId=72831>

Sigsworth, R. (2008). *Gender-based violence in transition*. Concept Paper Violence and Transition project roundtable, Johannesburg Centre. Accessed in February 2012 from: <http://www.csvr.org.za/docs/genderbased1108.pdf>

Sistrom C.L. & Garvan C.W. (2004). *Proportions, Odds and Risk*. In: Statistical Concepts Series, Vol. 230, Nr. 1.

Solhjell, R., Karlsrud, J. & Sande Lie, J. (2010). *Protecting Civilians Against Sexual and Gender Based Violence in Eastern Chad*. Security in Practice 7, NUPI Report. Oslo: Norwegian Institute of National Affairs.

Speers Mears, E. (2009). *Gender and Aid Agency Security Management*. SMI Professional Development Brief 2. Security Management Initiative.

UN (2003). *Secretary-General's Bulletin: Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse*. Accessed in April 2012 from: <http://www.pseataforce.org/uploads/tools/1327932869.pdf>

UN (2004). *Gender resource package for peacekeeping operations*. Produced by the Peacekeeping Best Practices Unit, DPKO. Accessed in March 2012 from: <http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbbs/library/GRP%20Full%20Version.pdf>

UNDSS (2006). *Be Safe Be Secure: Security Guidelines for Women*. As approved by the HLCM at its meeting in September 2006.

UNICEF (2011). *Unicef security report: Analysis of security incidents in 2011 and future outlook*.

UNSC (2000). *Resolution 1325*. Adopted by the Security Council at its 4213th meeting, on 31 October 2000. Accessed in March 2012 from: http://www.un.org/events/res_1325e.pdf

Van Brabant, K. (2012). *Incident Statistics in Aid Worker Safety and Security Management: Using and Producing Them*. EIFS.

Wagener, L. (2012). *GBV and the humanitarian community – part 1*. Headington Institute. Accessed in March 2012 from: <http://headingtoninstitute.net/wp/?p=185>

WHO (2007). *WHO ethical and safety recommendations for researching, documenting and monitoring sexual violence in emergencies.* Accessed in April 2012 from: http://www.who.int/gender/documents/OMS_Ethics&Safety10Aug07.pdf

Wille, C. & Fast, L. (2011). *Aid, Gender & Security: The gendered nature of security events affecting aid workers and aid delivery.* Insecurity Insight, Bellevue.

Páginas web consultadas:

<http://www.zenskasoba.hr>

<http://www.pseataforce.org/>

<http://www.violenceisnotourculture.org/>

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
(Herramienta de Igualdad de Género de la OIT)

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm> (texto extraído de la Convención sobre la *eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* – CEDAW, por sus siglas en inglés)



Otras publicaciones del EISF

Documentos

Security Management and Capacity Development: International agencies working with local partners

December 2012

EISF Secretariat, Ilesha Singh

Gender and Security: Guidelines for Mainstreaming Gender in Security Risk Management

September 2012

Christine Persaud (author), Hye Jin Zumkehr (ed.)

Engaging Private Security Providers: A Guideline for Non-Governmental Organisations

December 2011

Max Glaser (author), supported by the EISF Secretariat (ed.)

Abduction Management

May 2010

Pete Buth (author), supported by the EISF Secretariat (ed.)

Crisis Management of Critical Incidents

April 2010

Pete Buth (author), supported by the EISF Secretariat (ed.)

The Information Management Challenge

March 2010

Robert Ayre (author), supported by the EISF Secretariat (ed.)

Informes

The Cost of Security Risk Management for NGOs

February 2013

Christopher Finucane (author) Hye Jin Zumkehr (EISF Researcher) EISF Secretariat (eds.)

Risk Thresholds in Humanitarian Assistance

October 2010

Madeleine Kingston and Oliver Behn (EISF)

Joint NGO Safety and Security Training

January 2010

Madeleine Kingston (author), supported by the EISF Training Working Group

Humanitarian Risk Initiatives: 2009 Index Report

December 2009

Christopher Finucane (author), Madeleine Kingston (editor)

Artículos

Incident Statistics in Aid Worker Safety and Security Management: Using and Producing them

March 2012

Koenraad van Brabant (author)

Managing Aid Agency Security in an Evolving World: The Larger Challenge

February 2013

Christopher Finucane (author) Hye Jin Zumkehr (EISF Researcher), EISF Secretariat (ed.)

Whose risk is it anyway? Linking Operational Risk Thresholds and Organisational Risk Management (in Humanitarian Exchange 47)

June 2010

Oliver Behn and Madeleine Kingston (authors)

Risk Transfer through Hardening Mentalities?

November 2009

Oliver Behn and Madeleine Kingston (authors)

Disponible en www.odihpn.org/report.asp?id=3067

Guías

Office Closure

February 2013

Safer Edge (authors), Ellie French and Lisa Reilly (eds.)

Family First: Liaison and support during a crisis

February 2013

Sara Davidson (author), Ellie French (ed.)

Próximas publicaciones

The Future of Humanitarian Security

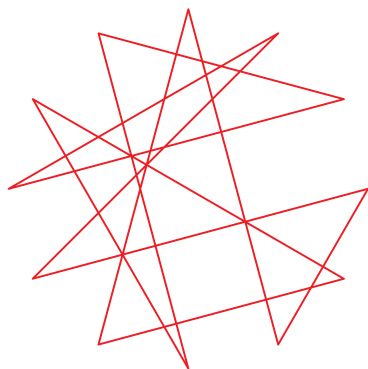
Security Audits

Media Management in a Crisis

Security Risk Management and Religion

Si le interesa contribuir a las próximas publicaciones, o quiere sugerir temas para investigaciones futuras, por favor póngase en contacto con eisf-research@eisf.eu.

eisf



European Interagency Security Forum

Coordinadora del EISF
+44 (0)203 195 1360
+44 77 6099 2239
eisf-coordinator@eisf.eu

Investigadora del EISF
+44 (0)203 195 1362
+44 77 6099 2240
eisf-research@eisf.eu

www.eisf.eu

diseño y material gráfico: www.wave.coop