POLÍTICA DE SEGURIDAD

Mayo 2024

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN **4**

NUESTRA MISIÓN 4
RECURSOS HUMANOS 4
¿POR QUÉ UNA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN? 4

APLICACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA **6**

APLICACIÓN 6
ALCANCE 6

PRINCIPIOS BÁSICOS **6**

DEFINICIÓN DE SEGURIDAD 6
PRIMACIA DE LA VIDA 7
NIVEL DE RIESGO Y DERECHO DE DESISTIMIENTO 7
EXCEPCIONES 7

ESTRATEGIAS ADECUADAS Y ANÁLISIS DE RIESGOS **8**

ESTRATEGIAS A DISPOSICIÓN DE LAS ONG 8
Aceptación (o consenso) *8*
Protección *9*
Disuasión *9*
Estrategia recomendada *9*
PROCESO DE ANÁLISIS DE RIESGOS: COMPONENTES BÁSICOS 10

MARCO JURÍDICO **11**

DECRETO LEGISLATIVO 81/2008 11

RESPONSABILIDAD, PARTES E INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD **11**

RESPONSABILIDAD Y PARTES INTERESADAS 11
Responsable de Salud y Seguridad (H&S Manager) *12*
Médico competente *12*
Security advisor *12*
Otras partes implicadas *12*
Responsable de seguridad nacional *13*
Puntos focales de seguridad en los países y sobre el terreno *13*
Crisis Management Team *14*
HERRAMIENTAS Y SISTEMAS ORGANIZATIVOS PARA LA GESTION DE LA SEGURIDAD 15
Documento de evaluación de riesgos *15*
Guía de seguridad genérica de ECHO 2004 y Manual de seguridad de CESVI *15*
Análisis de riesgos: Semáforo de países *16*
Análisis de riesgos: el perfil de las ONG en el país *16*
Análisis de riesgos: riesgo aceptable *17*
Plan de Seguridad Nacional *17*
Informe anual y presupuesto anual sobre seguridad *17*
Formación *18*
Análisis de accidentes e incidentes *18*
Seguros *19*

ACTORES Y SITUACIONES CONCRETAS **20**

PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL LOCAL 20
SALUD 20
Principios generales *20*
Paludismo *20*
Gestión del estrés y los traumas *20*
Embarazo *21*
UTILIZACIÓN DE SISTEMAS E INSTRUMENTOS DE DISUASIÓN 21
Armas *21*

Guardias armados *21*
Recurso a empresas de seguridad privada *22*
GESTION DE SITUACIONES CRITICAS 22
Ataques, detenciones *22*
Secuestro y rapto *22*
Evacuación *23*
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y DATOS SENSIBLES 24
Transferencia y gestión de dinero *24*
Protección de documentos e información *25*
COMUNICACIONES 25
Principios, medios y métodos *25*
Debriefing y entrega *26*
TRANSPORTE 26
Uso de coches y vehículos de motor *26*
Vuelos *27*
SELECCION DE EMPLAZAMIENTOS Y LOCALES 27
FOTOGRAFÍA Y RELACIONES CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN 28
COORDINACIÓN 28
Gestión conjunta de la seguridad *28*
GISF *28*
INSO *29*
Alianza2015 ..... *29*
Unidad de Crisis del Ministerio de Asuntos Exteriores italiano *29*
Agencias de las Naciones Unidas *30*
Relaciones civiles y militares *30*
Relaciones con las autoridades locales *31*
VISITANTES, FAMILIARES, ACOMPAÑANTES 32

FINANCIACIÓN DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD 32

BENCHMARK 32

SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DE LAS POLÍTICAS 33

ANEXOS 34
PARTE ESPECIAL DEL MODELO ORGANIZATIVO RELATIVA A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 34
Formulario de notificación de incidentes/accidentes *34*
Alerta rápida *36*
Contenido del plan nacional de seguridad *36*
Contenido del informe anual de seguridad *37*

APÉNDICE 38
APÉNDICE 1 - GESTIÓN DE LA SEGURIDAD 38
Política de CESVI *38*
Diferentes modelos de gestión de la seguridad *38*
APÉNDICE 2 - DESCRIPCIÓN DEL PUESTO 39
JD Security advisor *39*
Director regional JD *39*
JD del Head of mission *40*
JD del Director Nacional de Seguridad *40*
Punto focal de seguridad sobre el terreno JD *41*

Versión	Fecha	Aprobado por:
Versión 3	Mayo 2024	Consejo de Administración de CESVI
Versión 2	Diciembre 2017	Consejo de Administración de CESVI
Versión 1	Abril de 2009	Consejo de Administración de CESVI

INTRODUCCIÓN

Nuestra misión

Misión

CESVI ETS[1] opera en todo el mundo para apoyar a las poblaciones más vulnerables en la promoción de los derechos humanos y la consecución de sus ambiciones, en aras del desarrollo sostenible.

Bajo los ideales de justicia social y respeto de los derechos humanos, CESVI persigue el bienestar de las poblaciones vulnerables en condición de pobreza o golpeadas por guerras, calamidades naturales y desastres medioambientales. Esto se consigue, también a nivel internacional, a través de obras de ayuda humanitaria, tanto en el contexto de la emergencia como del desarrollo, en apoyo de las categorías más débiles - niños, mujeres, ancianos y marginados sociales -, apoyándoles en la consecución de sus fines con el objetivo de promover la autosuficiencia en un futuro sostenible.

Visión

CESVI cree que el reconocimiento de los derechos humanos contribuye al bienestar de todos los habitantes del planeta, un hogar compartido que hay que salvaguardar.

Las actividades de ayuda humanitaria y cooperación las realizan personas para personas. Los recursos humanos, bien formados y capaces de operar en situaciones inhóspitas y peligrosas, son en lo que realmente están especializadas las ONG.

Recursos Humanos

La eficacia y el éxito de las iniciativas de desarrollo y ayuda humanitaria dependen especialmente de la contribución de todo el personal. El trabajo de una organización que opera en situaciones de emergencia y desarrollo ejerce una gran presión sobre su personal. Por ello, la política de RRHH de CESVI reconoce su responsabilidad a la hora de garantizar el bienestar físico y psicosocial de su personal, antes, durante y después de trabajar con CESVI.[2]

¿Por qué una política de seguridad y protección?

En las últimas décadas, el contexto en el que opera la Cooperación ha cambiado significativamente. Hemos asistido a un aumento progresivo y dramático de la violencia contra quienes trabajan en el sector humanitario y contra sus programas. Las organizaciones humanitarias y su personal han sido víctimas directas de ataques políticos y criminales, debido al deterioro del tejido social y económico general, más notable en los Países donde operan.

Esta situación de riesgo creciente condujo a la necesidad de definir progresivamente planteamientos estratégicos para la gestión de la seguridad, elevar el nivel de profesionalidad y la coordinación

[1] El nombre legal de la Fundación es CESVI Fondazione - ETS o CESVI ETS según el Decreto Legislativo D.Lgs. 117/17, en lo sucesivo también "CESVI".
[2] Política de RRHH de CESVI ETS, 2024.

herramientas de las agencias, y por lo tanto revisar y actualizar las directrices pertinentes, para permitir a **CESVI** actuar con **humanidad, neutralidad, independencia e imparcialidad**.[3]

La presente Política es el principal instrumento promulgador de la responsabilidad de garantizar la seguridad y la protección de su personal a través de iniciativas adecuadas (Duty of Care), en los términos de los principios rectores de **la Alianza CHS** (ex *Código de Buenas Prácticas en la gestión y el apoyo al personal cooperante de People in Aid)* firmado en 2015.

El nivel de cumplimiento de las normas de seguridad exigidas a los empresarios para la seguridad de sus trabajadores (Duty of Care) ha aumentado sustancialmente, dejando obsoletos y desfasados los criterios que antaño se consideraban adecuados; se refiere a la obligación legal y moral de salvaguardar a los empleados y a quienes actúan en nombre de la organización de cualquier riesgo razonablemente previsible.

El deber de diligencia es la garantía de que, en un contexto determinado, el empresario pone en práctica **medidas adecuadas para prevenir y reaccionar ante cualquier posible incidente**, medidas de las que el personal está informado y es capaz de llevar a cabo adecuadamente.

Con este fin, **CESVI** se compromete a utilizar metodologías e instrumentos que permitan sacar a la luz todos los riesgos previsibles relacionados con una función o actividad concreta, establecer medidas de mitigación y protección adecuadas, desarrollar planes de emergencia, garantizar al personal una información apropiada, sensibilizar al personal y, por último, proporcionar un apoyo adecuado para asistir al personal en caso de que sea víctima de un incidente.

Aunque el deber de diligencia se refiere por igual a contextos de alto y bajo riesgo, se espera que las organizaciones asuman una mayor responsabilidad por el personal que trabaja en situaciones o áreas consideradas de mayor riesgo.

Dado que no se pueden descartar todos los riesgos, la distribución del **Aviso de Seguridad** garantiza que el empleado esté debidamente informado y acepte conscientemente los posibles riesgos residuales en el contexto laboral a pesar de las precauciones tomadas. No obstante, este documento no representa una exención de la responsabilidad de la organización.

[3] Los cuatro principios cardinales de la ayuda humanitaria según el Código de Conducta de la Cruz Roja Internacional suscrito por CESVI en 2002 y las políticas y códigos posteriores de la organización.

APLICACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Aplicación

La presente Política de Seguridad afecta a **todo el personal de CESVI**: personal de la sede central, expatriado, local, a tiempo completo, a tiempo parcial y eventual, consultores en misiones de corta o larga duración, familiares debidamente autorizados para acompañar o visitar al personal durante las misiones, visitantes autorizados, voluntarios, becarios y cualquier otra persona que trabaje formal y directamente con la ONG. La cobertura no incluye lo siguiente: personal de otras ONG, personal perteneciente a agencias y gobiernos, directivos y empleados de empresas, incluso cuando participen de algún modo en los programas de CESVI (estos actores se consideran partes interesadas externas).[4]

La adhesión a la Política de Seguridad es **obligatoria** y concomitante al inicio de cualquier forma de colaboración con CESVI. La Política es vinculante para todos sus destinatarios. Cualquier violación de la Política de Seguridad y sus directrices se considerará una infracción disciplinaria y se tratará de acuerdo con *el Código de Conducta, la Política de RR.HH.* y el *Código Ético de CESVI.*

Alcance

La presente política se aplica a **las personas, bienes, recursos, documentos** (incluidos los administrativos) que pertenezcan o estén a disposición de CESVI en el extranjero, en todos sus programas y en cualquier circunstancia.
La ley italiana, TU 81/2008, que garantiza la seguridad y protección del personal en el lugar de trabajo en Italia, es considerada por esta Política únicamente cuando es aplicable a actividades en el extranjero. Esta Política no se refiere a las relaciones con los donantes, las comunicaciones, ni a la protección y promoción de la reputación y la imagen pública de la ONG.

PRINCIPIOS BÁSICOS

Definición de seguridad

La gestión de la seguridad debe estar siempre plenamente integrada en los proyectos, contribuyendo así a garantizar **el cumplimiento de los objetivos de las iniciativas sobre el terreno**, ya sean de emergencia o de desarrollo. Esto significa que el máximo nivel de seguridad y protección del personal debe ir siempre acompañado del cumplimiento de las obligaciones contraídas con los beneficiarios y otras partes interesadas (donantes, proveedores de servicios, etc.).

La gestión de la seguridad debe desarrollarse de modo que ofrezca opciones flexibles adecuadas a las condiciones y riesgos de las distintas situaciones.

La protección y la seguridad se logran, tras una evaluación de los riesgos existentes en un contexto determinado, cuando se cumplen las siguientes condiciones:

- el personal esté protegido y pueda trabajar con seguridad;
- los bienes y recursos (equipos, recursos financieros, locales, documentales) estén protegidos al máximo nivel posible.

[4] No obstante, cualquier conducta o decisión de partes interesadas externas que ponga en riesgo al personal, los bienes o los recursos de CESVI, será debidamente tratada por el personal de CESVI; de forma que se minimice el riesgo en la medida de lo posible, tanto para ellos mismos como para CESVI.

La aplicación de las medidas de seguridad contenidas en esta Política y documentos relacionados no debilita la consecución de los objetivos de la cooperación al desarrollo y la ayuda humanitaria, ni pone en peligro la eficacia y la eficiencia de los programas y proyectos, sino que, de hecho, hace más factible su consecución y aumenta su calidad.

Primacía de la vida

Las decisiones y acciones relativas a la seguridad, protección y salud del personal tienen prioridad sobre cualquier actividad destinada a preservar bienes, equipos, recursos financieros, documentos o infraestructuras.

Nivel de riesgo y derecho de desistimiento

El personal siempre es informado de antemano del nivel de riesgo de cualquier misión y tiene derecho a retirarse en cualquier momento. En aras de la seguridad, y previa consulta con su superior jerárquico[5] , cualquier miembro del personal, independientemente de sus funciones o de la opinión del **Security advisor de CESVI** o de su superior jerárquico, podrá decidir retirarse de una zona o interrumpir una actividad. **CESVI** hará todo lo posible para facilitar la retirada y no cobrará al miembro del personal en cuestión ningún coste incurrido en la fase de retirada.

El personal que no se sienta capaz de hacer frente al nivel de riesgo de una determinada actividad o puesto podrá solicitar a su Line Manager que se le asignen otras actividades o puestos. Dentro de los términos del contrato, CESVI hará todo lo que esté en su mano para acceder a dicha petición.

Excepciones

Toda excepción o dispensa a lo especificado en la Política de Seguridad sólo podrá ser autorizada por el Director General por escrito al Security advisor, al Órgano de Vigilancia sobre el personal expatriado y a las partes interesadas. En caso de que el Director General no esté localizable, esta responsabilidad será asumida por el Presidente, que podrá consultar al Consejo, cuya decisión se tomará por mayoría de votos.

[5] El Line Manager es la persona, indicada en el documento que formaliza la relación del trabajador con CESVI (contrato de trabajo, acuerdo de voluntariado, etc.) o en la descripción del puesto, a la que el trabajador debe rendir cuentas durante las operaciones.

ESTRATEGIAS ADECUADAS Y ANÁLISIS DE RIESGOS

Estrategias a disposición de las ONG

El análisis teórico y la experiencia de los últimos años en la coordinación de la seguridad han llevado a identificar tres enfoques principales de gestión: **Aceptación** (o Consenso), **Protección** y **Disuasión**.

Aceptación (o consenso)

La aceptación (o consenso) pretende **reducir o eliminar el peligro** de operar en un contexto determinado, **mejorando la** apreciación **de la agencia** y del trabajo que lleva a cabo.
Todas las ONG consideran unánimemente que **la aceptación** es el enfoque que mejor se adapta a los objetivos de las organizaciones humanitarias y de cooperación. Al igual que una buena operación de desarrollo o de emergencia no puede completarse sin la creación de un consenso con las partes interesadas implicadas (empezando por los beneficiarios del proyecto, los grupos sociales interesados de alguna manera y las autoridades locales), es impensable que puedan mantenerse altos niveles de protección y seguridad sin contar con la imagen positiva que las ONG consiguen ganarse en los lugares donde operan.

La aceptación no es algo que ocurra por sí solo, sino que forma parte de una **estrategia compleja**, de cuyo éxito depende:

- el uso de un modelo que añada valor a los procesos compartidos, aumentando la participación, la transparencia, la sostenibilidad y la gestión de las reacciones y reclamaciones;
- la reputación de la ONG y su credibilidad como actor del desarrollo y la ayuda humanitaria;
- la calidad del personal seleccionado;
- la reputación y fiabilidad de los socios y agentes locales que colaboran con la ONG;
- la calidad y pertinencia de los programas realizados;
- la capacidad de la ONG para comunicar lo que hace en todos los sentidos: informes, visibilidad, medios de comunicación, administración, gestión de RRHH, etc.

También hay que tener en cuenta la actitud de la población local hacia las organizaciones internacionales, con las que a menudo se compara a las ONG.
Una organización que ha alcanzado el mayor grado de aceptación posible en la zona en la que opera es, por lo general, una organización protegida, a salvo de la mayoría de los riesgos, que cuenta con numerosos factores de protección ofrecidos por la comunidad en la que opera la ONG.

Sin embargo, a menudo esto no basta para garantizar la máxima seguridad, cuando existen riesgos que requieren soluciones diferentes: una zona con una alta frecuencia de calamidades naturales, por ejemplo, o la presencia de grupos criminales indiferentes al papel de la ONG.

Protección

La protección es el segundo enfoque más adoptado por la mayoría de las ONG. Un enfoque de protección utiliza dispositivos y procedimientos de defensa para **reducir la vulnerabilidad** a la amenaza del personal, los bienes, los equipos, los documentos y las infraestructuras, pero no es capaz de reducir la amenaza en sí misma.

Este enfoque puede seguirse de dos maneras: reforzando el objetivo o cambiando el nivel de visibilidad (una mayor o menor visibilidad puede ser estratégicamente más o menos adecuada según el contexto).

Un ejemplo de este tipo de enfoque son las medidas adoptadas para proteger los locales por las ONG, como rejas en las ventanas, iluminación nocturna, etc., o las relativas al transporte y las comunicaciones, como vehículos modernos y seguros o sistemas de comunicación fiables. La formación y las normas de comportamiento del personal local y expatriado también deben tomarse como medidas de protección.

Disuasión

En varios países no se reconoce la neutralidad de las ONG. Cada vez con más frecuencia son víctimas de agresiones, secuestros o atentados por parte de diversos tipos de grupos criminales o terroristas, hasta el punto de que este tipo de violencia representa el principal factor de riesgo para el personal humanitario.

En este contexto, a las medidas de gestión del riesgo hay que añadir la **disuasión** mediante la **contención de** la amenaza o **su contraste con una contraamenaza**. Las estrategias de disuasión incluyen el recurso a guardias y guardaespaldas armados, la amenaza de abandonar la zona rompiendo los programas y la asistencia, el uso de empresas privadas de gestión de la seguridad, etc.

Una disuasión es, pues, una contraamenaza expresada en términos jurídicos, económicos, políticos o militares. Su finalidad no es tanto actuar sobre los riesgos en general e implícita o explícitamente sobre la vulnerabilidad, como utilizar abiertamente una contraamenaza para detener o ralentizar la amenaza original.

Estrategia recomendada

A la luz de su misión y de los principios y valores que defienden, las ONG tienden a preferir **el consenso como enfoque estratégico más adecuado**. Sin embargo, aunque sea la base de la estrategia de seguridad, no puede ser eficaz contra todas las amenazas. En lugares donde abundan la delincuencia, el bandidaje y el terrorismo, donde las facciones enfrentadas persiguen objetivos nacionales o mundiales y donde no se reconocen los objetivos de las agencias de ayuda, el enfoque consensuado por sí solo no puede ser suficiente.

Por otra parte, ni la protección ni la disuasión están exentas de problemas. Al adoptar el enfoque de protección, la agencia se identifica como un objetivo potencial, corriendo el riesgo de generar una mentalidad paranoica de "Bunker", que puede perjudicar las relaciones con los demás, incluidas las de las comunidades asistidas; recurrir al enfoque de disuasión, que implica el uso de escoltas o guardias armados, puede contrastar con la reivindicación de los principios de no violencia e independencia de la organización, hasta el punto de correr el riesgo de parecer agresiva.

Así pues, una estrategia de seguridad requiere una **combinación flexible y equilibrada de diversos enfoques de los problemas**, que sólo puede ser eficaz si se desarrolla en torno a las características del entorno en el que se va a utilizar, y sólo si la organización

tiene la capacidad y las competencias para gestionarlo adecuadamente, manteniéndolo al día y adaptándolo en función de la evolución del contexto y de los riesgos relativos. En ningún caso es posible, ya sea utilizando una única estrategia o una combinación de ellas, reducir el riesgo a cero.
Por último, hay que tener en cuenta que, independientemente del enfoque o la combinación de enfoques que se decida adoptar, habrá un coste y se requerirá una obligación constante por parte de la organización en la asignación de recursos, incluso de aquellos que no estén necesariamente relacionados con el sector de la seguridad (programas, operaciones, recursos humanos, etc.).

Proceso de análisis de riesgos: componentes básicos

El análisis de riesgos consiste en **establecer el nivel de vulnerabilidad** de una persona, una organización, de sus bienes y propiedades y de sus programas, ante un peligro innato específico en el contexto de la puesta en práctica de la actividad o el proyecto.

Este ejercicio permite no sólo desarrollar una serie de medidas capaces de mitigar los riesgos, sino también evaluarlos en comparación con la ayuda que el proyecto aportará a los beneficiarios. La gestión responsable -tanto de uno mismo como de los demás- implica el compromiso de evitar poner en peligro inútilmente a personas o bienes, es decir, de no exponerlos a riesgos desproporcionados en relación con el impacto de la ayuda que se pretende aportar a los beneficiarios.
El análisis de riesgos debe tratarse como un documento vivo y, como tal, debe someterse **a revisiones y actualizaciones periódicas**, en función de cambios significativos en el contexto operativo y, en cualquier caso, cuando la actividad en cuestión vaya a comenzar, finalizar o ampliarse, o en momentos de acontecimientos especiales (como campañas electorales, amenaza de inestabilidad social o económica, previsión de condiciones climáticas particulares, etc.).

Desde otro punto de vista, el riesgo puede definirse y medirse calculando objetivamente la probabilidad de que se produzca una determinada amenaza y el impacto potencial sobre las personas directamente implicadas (daños físicos, morales o psicológicos) o sobre la organización en su conjunto (actividades programadas, daños económicos o a la imagen o reputación, etc.).
El análisis de riesgos debe conducir a la aplicación de una **serie de medidas paliativas**, según el enfoque elegido por la ONG. Estas medidas pueden tener por objeto reducir los puntos débiles de la ONG, aumentar sus puntos fuertes, modificar sus actividades y/o cambiar su ámbito de actuación, etc.

En general, ninguna medida de seguridad puede cubrir todos los riesgos. La mejor solución es una combinación de varias acciones, entre las que suelen figurar las siguientes:

- **retirada:** no procede
- **control:** uso de medidas preventivas *contra* el riesgo o mitigación *del* mismo
- **distanciamiento:** alejamiento temporal del objetivo amenazado
- **transferencia:** el riesgo se traslada a otros agentes (compañías de seguros, subcontratistas, socios).

Esta última opción debe considerarse con sumo cuidado, ya que la responsabilidad moral de evaluar las consecuencias del riesgo transferido seguiría recayendo en CESVI. La decisión de llevar a cabo una misión por control remoto o gestión a distancia se toma siempre al más alto nivel, en CESVI por el Director General, lo que implica la transferencia del riesgo a los socios u operadores locales.

MARCO JURÍDICO

Decreto legislativo 81/2008

CESVI se ajusta al Decreto Legislativo TU 81/2008[6] y sus posteriores modificaciones, que establece para todos los organismos de derecho italiano medidas específicas para la seguridad y protección del personal.

En consecuencia, la sede de CESVI ha elaborado un Documento de Evaluación de Riesgos.

CESVI ha nombrado al Responsable de Salud y Seguridad (H&S Manager). Asimismo, se ha designado a un Representante de Seguridad de los Trabajadores y a personal de primeros auxilios y prevención de incendios conforme a las especificaciones del TU 81/2008. También se ha nombrado a un médico competente. Los cursos de cualificación necesarios para poder desempeñar estas funciones se organizan tal como exige la ley. Estos cursos se repiten a intervalos regulares, como exige la ley.

En la sede central, el GM es directamente responsable de la aplicación de las medidas de seguridad con la ayuda de su delegado, en el caso concreto el Head of Finance & Accounting, que ha recibido el mandato el 1 de agosto de 2016.

El Consejo de Administración ha decidido que el Responsable de Salud y Seguridad debe recurrir, para todo lo relativo a la actividad institucional en el extranjero, a un **Security advisor**, nombrado con un mandato específico, para labores de asesoramiento y seguimiento. Estas actividades, además de ser frecuentes, son también las más expuestas a diversos tipos de riesgo.

RESPONSABILIDAD, PARTES E INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD

Responsabilidad y partes interesadas

CESVI considera que el **reparto de responsabilidades**, la **comunicación entre el personal** y el **control de la aplicación de las medidas adoptadas** son factores clave para gestionar la seguridad y la protección de la mejor manera posible. Por lo tanto, se pide a todos los miembros del personal que reconozcan sus responsabilidades personales en materia de seguridad y aporten su contribución en estos tres ámbitos.

Todo el personal debe estar constantemente atento a las cuestiones relacionadas con la seguridad y la protección. La existencia de servicios y responsables específicos no exime a ningún miembro del personal de:

- comprender y aplicar las medidas de seguridad;
- estar alerta ante los riesgos y la seguridad que afectan a su equipo;
- ser responsables de su propia seguridad y de la de quienes están bajo su dirección;
- comportarse positivamente como miembro de CESVI, promoviendo el Código de Conducta del Personal de CESVI;
- participar en la creación de una "cultura de la seguridad";

[6] *Texto unificado sobre salud y seguridad en el* trabajo, según la legislación italiana.

- informar a su superior jerárquico de cualquier acción o infracción de la política de seguridad y de los documentos conexos (véase también el apartado *Herramientas organizativas para la gestión de la seguridad*);
- utilizando su criterio[7] , siempre que las medidas de seguridad sean débiles o inaplicables.

Responsable de Salud y Seguridad (H&S Manager)

El **Responsable de Seguridad y Salud** es la figura prevista por la legislación italiana para encargarse de los problemas de seguridad de las empresas (incluidas las organizaciones sin ánimo de lucro). Esta figura tiene cuatro tareas: identificar los peligros y eliminar los riesgos consiguientes, supervisar la redacción del Documento de Evaluación de Riesgos, formar al personal y promover la salud de los trabajadores.

En CESVI, la figura de Empresario es asumida por el Director General, quien, el 1 de agosto de 2016 delegó la función de Responsable de Salud y Seguridad en el Head of Finance & Accounting que, para las actividades en el extranjero, se apoya en el Security advisor.

Médico competente

El **médico competente** es la figura prevista por la legislación italiana para supervisar las cuestiones sanitarias relativas al personal.

Security advisor

Todas las medidas de seguridad deben ser aplicadas en el extranjero por todo el personal de CESVI, operando en estrecha colaboración con el **Security advisor**, que fue delegado por el Empleador el 19 de junioth 2017, en los términos del artículo 16 del Decreto Legislativo 81/08.
El Security advisor depende del GM y su trabajo consiste **en asesorar y apoyar al personal expatriado**; esta figura supervisa la eficacia de las medidas de seguridad adoptadas por la ONG en los distintos países en los que opera, y transmite al GM su evaluación.

El Security advisor también elabora **recomendaciones generales o específicas**. Estas recomendaciones, una vez autorizadas por el GM, se comunican al personal competente. Las recomendaciones se elaboran a partir del análisis de situaciones, de incidentes ocurridos o de información compartida con las redes de seguridad, con las que el Security advisor está en contacto permanente. A medida que se emiten, las recomendaciones pasan a formar parte integrante de esta Política de Seguridad. En caso necesario, el Security advisor podrá desplazarse al extranjero y asumir las funciones de Responsable de Seguridad con carácter temporal o permanente.

La descripción de las funciones del Security advisor se especifica en el Apéndice.

Otras partes implicadas

Las medidas de seguridad -en Italia y sobre el terreno- se aplican conforme a la estructura operativa de CESVI.
Por lo tanto, en la sede central, el Director General es el responsable directo de la aplicación de las medidas de seguridad, con el apoyo de su delegado[8] . En el extranjero, las medidas de seguridad se aplican siguiendo la jerarquía de la estructura operativa, desde el General

[7] Puede ser útil recordar el resumen propuesto por Medici con l'Africa CUAMM, para entender lo que se entiende por juicio: 1. observar y ser cuidadoso y precavido; 2. prestar atención a las propias impresiones; 3. cambiar de hábitos con frecuencia (rutas y horarios); 4. ser respetuoso pero no sumiso; 5. mantener la calma; 6. no poner nunca en peligro la propia vida para defender los recursos materiales.
[8] El Head of Finance & Accounting recibió el mandato el 1 de abril de 2016.

Desde el Director General al Head of International Programmes, al Regional Manager o Area Manager junto con el Head of mission del país, hasta los Puntos Focales para la seguridad presentes en cada país (o zona dentro del país).
En los países de alto riesgo, también está prevista una figura específica, el **Country Security Manager (CSM**). Cuando no sea posible o necesario contratar a un CSM específico, la función se asignará a un equipo de personal que, coordinado por un jefe de equipo, actuará como punto focal de la estructura de seguridad. La composición y los procedimientos de trabajo específicos del equipo se definirán a nivel de cada país, siguiendo las directrices genéricas y con el apoyo del Security advisor.

Para poder desempeñar esta función, el personal deberá demostrar voluntad y aptitud, además de recibir suficiente apoyo, formación y reconocimiento por parte de la organización para simplificar la incorporación de esta tarea a sus actividades habituales. El personal responsable de la seguridad debe tener sus funciones claramente formuladas en los mandatos individuales y en los parámetros de evaluación y rendimiento.

El Security advisor desempeña una función de estímulo, dirección y control de la estructura operativa.

Director de Seguridad Nacional

Es la persona encargada de la gestión y supervisión de las medidas de seguridad en los **Países de Alto Riesgo**: realiza análisis de riesgos, difunde información y forma al personal in loco.

En general, esta función no puede ser compatible con la del Head of mission (salvo en circunstancias particulares y previa aprobación del GM) ya que, entre otros factores, la responsabilidad de control, apoyo, asesoramiento, formación y representación en materia de seguridad debe mantenerse separada de otras funciones de gestión o representación. Podrá confiarse a personal expatriado o local con tareas de carácter preferentemente logístico. El Director de Seguridad Nacional responde ante el Head of mission, y consulta y solicita asesoramiento al Security advisor (para el JD véase el Apéndice).

Puntos focales de seguridad nacionales y sobre el terreno

En cada país se crea **un Equipo de Seguridad Nacional (ECN**), compuesto por los Puntos Focales de Seguridad Nacional y coordinado por un Jefe de Equipo.

El CCT colabora en la elaboración y revisión de la Política de Seguridad, en la determinación de los requisitos mínimos de seguridad y en la revisión de los procedimientos de seguridad de la organización; el equipo también apoya a los responsables de la puesta en práctica y el control de la gestión del riesgo de seguridad en cuanto a los parámetros y equipos de que disponen en el país; por último, vela por que los planes de gestión de crisis se elaboren, se pongan en práctica y se prueben periódicamente.

Los Puntos Focales de Seguridad (SFP) que componen el CCT deben seleccionarse de forma que formen un grupo heterogéneo, que incluya personal nacional e internacional, y equilibrado.

número de hombres y mujeres, para que sea representativo de todas las realidades laborales de la misión.

Cada SPP, en el contexto específico de la estructura de seguridad del país, colabora con la misión para **promover la seguridad del personal** y garantizar que la Política de Seguridad y los procedimientos vigentes sean conocidos y respetados.

El SPP es responsable de la **recopilación y difusión de información de seguridad fiable** inherente a la seguridad, que puede contribuir a la actualización del análisis de contexto; el SPP también mantiene informados a sus colegas, contribuyendo así a la creación de una cultura de la seguridad.

Crisis Management Team

En caso de situaciones de crisis graves, incidentes o amenaza de amenazas graves, CESVI activa un **Crisis Management Team (CMT)**

El equipo, presidido por el GM, permanece activo durante toda la crisis y se reúne de manera informal y por cualquier medio (incluido el electrónico). Está compuesto por

Crisis Management Team (CMT):
- General Manager
- Head of International/National Programmes Department
- Security Advisor
- Head of Fundraising & Communication Department
- Head of Finance & Accounting Department
- Head of Human Resources
- Legal & Compliance Manager
- Area/Regional Manager

El CMT puede decidir implicar a cualquier otra persona que pueda contribuir a la gestión y solución de la crisis (por ejemplo, el Presidente, el Head of mission, el Responsable de Seguridad del país o cualquier otro miembro del personal de CESVI en el país afectado por la crisis).

Los siguientes son ejemplos de las crisis a las que responde el Equipo:
- fallecimiento, incidente grave o enfermedad de un miembro del personal;
- las relaciones con los familiares del personal víctima de un incidente grave;
- catástrofe u otro acontecimiento que impida el funcionamiento regular de la coordinación o de las oficinas locales del país;
- interrupción de las comunicaciones con una de las bases extranjeras o avería informática grave en la sede;
- secuestro;
- reclamaciones por daños y perjuicios derivados de accidentes.

El Equipo también se ocupa de cualquier otro acontecimiento que el GM decida que debe tratarse, incluidos los propuestos por otros miembros del Equipo.

El GM informa al Consejo de Administración sobre las actividades del Equipo y somete a la aprobación del Consejo de Administración todos los asuntos relativos a este último.

El GM podrá autorizar la creación de un Equipo de Crisis in loco para gestionar cualquier situación contingente, recurriendo al personal más adecuado para hacer frente a la crisis en el País en cuestión.

Herramientas y sistemas organizativos para la gestión de la seguridad

Para la gestión de la seguridad y la protección se dispone de las siguientes **herramientas y sistemas organizativos o requisitos previos**:

- esta Política, ilustrando las líneas directrices básicas y la distribución de responsabilidades;
- un documento de evaluación de riesgos (sólo para la sede central) conforme al TU 81/2008;
- un Manual general sobre la seguridad del personal en el extranjero: ECHO, Guía genérica de seguridad, 2004;
- el manual *Operational Security Management in Violent Environments* de la Humanitarian Practice Network (HPN);
- materiales de formación
- un documento para definir brevemente los riesgos específicos de un país (su "semáforo") y definiciones del perfil que se utilizará en cada país;
- Planes de seguridad nacionales para todos los países
- Informe anual de seguridad;
- presupuesto general para medidas de seguridad y formación;
- plan de formación;
- recogida y análisis de datos sobre accidentes e incidentes relacionados con el personal;
- formas adecuadas de seguro del personal y cobertura sanitaria para cada país;
- el cumplimiento de las disposiciones del Modelo Organizativo definido en el Decreto Legislativo 231/01;
- funciones de información al Órgano de Vigilancia, tal como se definen en el Decreto Legislativo 231/01.

Documento de evaluación de riesgos

Previsto por el TU 81/2008. Se refiere al análisis de riesgos relativos a la sede. Este documento es obligatorio en virtud de la legislación italiana. Lo actualiza el Responsable de Salud y Seguridad.

Guía de seguridad genérica de ECHO 2004 y Manual de seguridad de CESVI

Estos dos documentos, siendo el primero más general y completo y el segundo más sencillo e inmediato, constituyen las **principales referencias operativas** en materia de gestión de las medidas genéricas de seguridad para todo el personal. En particular, en los dos documentos el personal que se sienta desprevenido en situaciones inesperadas puede encontrar listas de comprobación útiles que aconsejan sobre las mejores medidas a tomar.

El Manual de Seguridad de CESVI es una herramienta sencilla para la gestión de situaciones no específicas relacionadas con la seguridad. CESVI lo utiliza como manual de referencia cuando no es obligatorio disponer de herramientas más adecuadas (como el plan de seguridad del país). Tiene la gran ventaja de estar disponible en inglés y francés y de ser fácil de consultar.

Análisis de riesgos: Semáforo de países

El análisis de riesgos es el proceso que constituye el núcleo de la Política de Seguridad de CESVI. Su objetivo es reducir la vulnerabilidad antes de que puedan producirse amenazas concretas, tratando primero los riesgos más probables, sin descuidar nunca los menos probables, especialmente si pueden tener un gran impacto.
Como ya se ha dicho, mantener vivo este proceso, dirigirlo y extraer de él sugerencias y conclusiones forma parte del mandato del Security advisor.

Una de las herramientas de análisis de riesgos de CESVI es el **semáforo de países**. Se trata de una tabla en la que cinco colores diferentes (verde, amarillo, naranja, rojo y gris)[9] indican los distintos niveles de riesgo de los países en los que opera CESVI.

El Semáforo Nacional se compone de siete categorías, divididas a su vez en subcategorías más específicas, para la Seguridad (entendida como la ausencia de riesgos o daños derivados de la violencia u otros actos intencionados) y la Protección (entendida como la comodidad y la ausencia de amenazas no intencionadas, fenómenos naturales, enfermedades, etc.).

Los indicadores que componen el **Semáforo Nacional** son reveladores de una condición específica; los indicadores deberán ser analizados en su conjunto, y relacionados con el contexto específico del país, como guía para formarse un juicio sobre el nivel de amenaza o riesgo; sin embargo, no todos los indicadores son necesariamente aplicables en diferentes contextos y requieren la interpretación del personal de seguridad.

A cada nivel/color, corresponde una postura/s, condición/es previa/s, procedimientos y cadena de mando (R.A.C.I.) diferentes.

Análisis de riesgos: perfil de la ONG en el país

No es posible elaborar un Plan de Seguridad Nacional sin establecer previamente, al inicio de la misión o lo antes posible, tanto los **objetivos del proyecto y los límites en los que** se sitúan los recursos y las actividades que la ONG pretende desarrollar, como el **tipo de visibilidad** de la ONG en el país en cuestión.[10]
La elección del tipo de Perfil de País (alta o baja aportación al proyecto; alta o baja visibilidad) la deciden el Jefe del Departamento de Programas y el Director Regional/de Área, ya que influye en toda la estructura de las medidas de seguridad adoptadas en el país desde sus cimientos. La decisión se toma junto con el Security advisor y el Director General y puede revisarse en caso necesario. Cada revisión implica la actualización del plan de Seguridad para incluir el nuevo perfil.
La elección del perfil de país implica la definición del nivel de riesgo aceptable en ese país.

---

[9] El color rojo indica la presencia de varios riesgos de alto nivel en el país. Por lo tanto, para hacerles frente debe estar en vigor un Plan de Seguridad País específico, con recomendaciones detalladas sobre la gestión de la seguridad y las emergencias en ese país. También indica que se ha elegido a un miembro del personal para cubrir la función de Responsable de Seguridad del País. El personal no debe ir acompañado de miembros de su familia durante las misiones en estos países de alto riesgo (ningún lugar de destino familiar). El amarillo indica que el país está bajo observación especial para la evaluación de nuevos riesgos. Debe introducirse un Plan de seguridad específico o restablecerse el indicador al nivel más bajo lo antes posible. El verde indica que el país se considera un destino de bajo riesgo.

[10] Una cosa es operar en un país en el que las actividades de las ONG gozan de un amplio consenso y los programas se llevan a cabo con abundantes recursos, lo que implica un perfil alto en términos de visibilidad y aportación a los proyectos (personal numeroso, recursos económicos importantes, relaciones explícitas y amplias con las comunidades y autoridades interesadas, etc.). Otra muy distinta es cuando hay que mantener un perfil bajo, con escasa o nula visibilidad, y la aportación a los proyectos es limitada (relaciones únicamente con los grupos interesados y más próximos, recursos económicos limitados, personal reducido a lo estrictamente imprescindible, etc.).

Análisis de riesgos: riesgo aceptable

En las situaciones más críticas, el proceso descrito brevemente más arriba también tiene como objetivo la definición de un **riesgo aceptable**, es decir, un **umbral** a partir del cual sería mejor introducir acciones de mitigación del riesgo o retirarse:

- ¿Serían las consecuencias de la aplicación del programa tan graves como para justificar la aceptación de tal riesgo?
- ¿se han explorado todas las alternativas posibles para alcanzar los objetivos de los programas?
- ¿se ha hecho todo lo posible en términos de recursos humanos y financieros para reducir el riesgo a un nivel medio?
- ¿qué estrategia se ha utilizado para evitar que sigan aumentando los riesgos no eliminables?
- ¿qué consecuencias tendría la no aplicación del programa o su interrupción?

La comprobación del nivel de riesgo aceptable es responsabilidad del Security advisor. Cuando en un país, teniendo en cuenta los programas ejecutados, los riesgos evaluados son superiores al umbral aceptable, el Security advisor informa de ello al Director Regional/de Área y al Jefe del Departamento de Programas.
Sólo los más altos niveles de responsabilidad de CESVI - Presidente, Director General y Consejo de Administración - pueden elevar conjuntamente el umbral de riesgo aceptable presente en un País, en este solicitado por el Jefe del Departamento de Programas, por el Security advisor.

Plan de seguridad nacional

El Plan de Seguridad Nacional es un documento esencial para la gestión cotidiana de la seguridad en los países de alto riesgo. Ningún Plan País es igual a otro, porque cada uno debe corresponder a las condiciones específicas en las que CESVI opera en el país en cuestión. **Los riesgos más probables** o de mayor impacto se identifican para el Plan analizando el contexto en el que trabajan las ONG en el país, o el de una zona específica. También se describen las medidas preventivas para gestionar los riesgos o las reacciones ante las amenazas que podrían producirse.

El Head of mission es responsable de la redacción y actualización del Plan de Seguridad Nacional, mientras que el Director de Seguridad Nacional y/o el Coordinador de Seguridad Nacional son responsables del mismo, con el apoyo del Security advisor. El Plan de Seguridad deberá actualizarse al menos una vez al año, y en cualquier caso siempre que se produzcan cambios que hagan ineficaz su edición.
El proceso de elaboración del Plan de Seguridad Nacional debe ser compartido, incluyendo personal de programación y operativo a todos los niveles (directivo y sobre el terreno), personal nacional e internacional con un adecuado equilibrio de género para respetar -en el análisis de riesgos y propuesta de soluciones- los puntos de vista de todo el personal interesado.
El CESVI proporciona directrices para la elaboración y redacción del Plan.

Informe anual y presupuesto anual sobre seguridad

El **Informe Anual de Seguridad** es elaborado anualmente por el Security advisor y resume, para el Director General, el Consejo de Administración y el Órgano de Vigilancia

todo lo ocurrido durante el año en relación con la seguridad de la ONG. Se acompaña de un balance final.[11]
El Security advisor elabora anualmente una planificación resumida acompañada de un Presupuesto estimado destinado a cubrir los gastos generales de seguridad soportados por la sede de la ONG.

Formación

La aplicación de las medidas de seguridad debe sustentarse en un **proceso basado en la participación y la atención**, reforzado por sesiones de formación. CESVI se compromete a elaborar un Plan de Formación en Seguridad. El Security advisor es el encargado de redactar y revisar este plan, en el que se especifican detalladamente el calendario, los contenidos y los destinatarios de la formación, las modalidades de impartición y las características de los formadores.

Debe incluir y gestionar:

- formación básica previa a la partida para todo el personal expatriado (independientemente del tipo de empleo y responsabilidad);
- formación específica para el personal que asuma in loco la función de Director de Seguridad Nacional;
- la posibilidad y los criterios que permiten al personal participar en formaciones generales o específicas organizadas por partidos oficiales, con o sin contribución de CESVI a los costes;
- Formación específica para todo el personal, incluido el personal local, en los países en los que esté en vigor un Plan de Seguridad Nacional (países de alto riesgo).

El Plan, revisado siempre que es necesario, es un documento interno y también incluye:

- información sobre el contenido, el calendario y los formadores del curso básico previo a la partida, del curso para responsables de seguridad nacionales y del curso para el personal destinado a países de alto riesgo;
- una lista de las partes que ofrecen formación específica e información sobre la posibilidad de recurrir a ellas;
- información sobre los cursos realizados in loco: contenidos, métodos, formadores.

La participación de familiares, periodistas, personal de otras ONG u otras personas interesadas en los cursos de formación impartidos por CESVI está sujeta a la aprobación del Security advisor. CESVI sufraga los costes de la formación que imparte.[12]

Todas las personas formadas están obligadas a contribuir a la aplicación de las medidas de seguridad CESVI, dentro de los límites de sus capacidades y responsabilidad.

Análisis de accidentes e incidentes

El análisis de los accidentes e incidentes que más frecuentemente sufre el personal de la ONG es útil para mejorar la formación y la promoción de medidas de protección y seguridad cada vez más adecuadas para hacer frente a los riesgos a los que está sometida la ONG. El trabajo del Security advisor consiste en mantener actualizada la **base de datos de accidentes** e **incidentes** de la ONG, y también incluye la redacción de un capítulo específico en el informe anual. Los operadores deben, en un plazo de 48 horas, comunicar, directamente o a través de su Line Manager, los sucesos (independientemente del

[11] En los anexos encontrará un ejemplo del contenido del informe anual de seguridad.
[12] Viaje, alojamiento, material didáctico y pedagógico.

causa: salud, accidente o violencia) que hayan afectado de algún modo a la seguridad de la organización. Si se considera importante, esta información deberá ampliarse a hechos relativos a otras ONG con las que CESVI tenga relaciones en la misma área operativa. Consulte los Anexos de la presente Política para el formulario de Informe de Incidentes.
La formación incluye la presentación de informes y el análisis de incidentes.
El informe debe transmitirse al Órgano de Vigilancia anualmente, salvo en los casos de accidentes de trabajo graves con pronóstico superior a 40 días, en cuyo caso la comunicación es inmediata.

Seguros

Todo el personal expatriado que trabaja para CESVI (independientemente del tipo de empleo o responsabilidades) dispone de **un seguro** de enfermedad, accidentes, responsabilidad civil, fallecimiento, evacuación médica urgente y repatriación por motivos de salud, que cubre también los casos de guerra.[13]

En caso de que el personal disponga de sus propias pólizas de seguro, CESVI evaluará en cualquier caso si amplía su propia cobertura de seguro estándar. En caso contrario, se exigirá a los operadores que renuncien explícitamente a su derecho a la póliza de seguro ofrecida por CESVI. Las primas de seguro estipuladas por CESVI correrán a cargo de CESVI.
El personal debe facilitar siempre los nombres de las personas de contacto en caso de emergencia (parientes más próximos).

La cobertura de seguro para todo el personal contratado en el país se define localmente, según las leyes y prácticas locales. La política de RR.HH. de CESVI también establece que todo el personal de CESVI debe tener un seguro de accidentes y pensiones, cuando no esté previsto por la legislación laboral local. En todos los proyectos deben incluirse presupuestos adecuados.

El personal local que opera en zonas distintas a la de su contratación original (véase "Evacuaciones") está incluido en la categoría de personal remunerado por CESVI en caso de evacuación médica, mediante una cobertura de seguro especial o acuerdos ad hoc con empresas especializadas en evacuaciones médicas urgentes.

En caso de duda, cada miembro del personal puede solicitar aclaraciones sobre la cobertura del seguro al equipo de RR.HH. o a su superior jerárquico.

[13] Las coberturas de seguro elegidas por CESVI son de las mejores que existen. No obstante, también tienen algunas excepciones: cada miembro del personal es responsable de comprobar el contenido y los límites de las pólizas de seguro que le conciernen.

ACTORES Y SITUACIONES CONCRETAS

Participación del personal local

Definir, aplicar y comprobar las medidas de seguridad nunca es un proceso sencillo o limitado: interesa a todo el personal y a todos los aspectos de cualquier misión de CESVI. CESVI cree en las sesiones de formación para concienciar a todo el personal de sus responsabilidades (véase la Política de RR.HH.): a mayor colaboración, mayor seguridad. Siempre será necesaria la participación del personal local, ya sea durante la identificación de las herramientas de seguridad o en las fases de formación y aplicación, hasta las fases de comprobación.

Salud

Principios generales

Las condiciones operativas exponen al personal a **riesgos para la salud**. Por ello, CESVI ha elaborado un sistema detallado para la correcta gestión de la protección de la salud. Comprende lo siguiente:

- análisis de sangre (especificados por el médico competente);
- una lista de las vacunas recomendadas para cada zona operativa;
- reconocimiento médico efectuado por el médico competente para determinar la aptitud para el País de destino;
- comprobación médica de la validez de la vacunación;
- seguro;
- métodos de gestión del estrés y los traumas (apoyo psicológico);
- programación de periodos de descanso (especificados en los contratos de trabajo) y R&R[14] en misiones especialmente estresantes;
- Seguridad social y sanitaria para el personal local de acuerdo con la normativa laboral local.

Las herramientas de seguridad o sistemas organizativos (Plan de protección, Plan de seguridad, etc.) de cada país deben dedicar una atención adecuada a las medidas preventivas de salud, diagnóstico y tratamiento que puedan activarse para el personal en los contextos locales (como, por ejemplo, la estipulación de pólizas de seguro o acuerdos con clínicas locales).

Paludismo

Dado que se trata de una de las enfermedades tropicales más peligrosas, CESVI pone especial cuidado en informar al personal designado para trabajar en los países considerados de mayor riesgo.

Gestión del estrés y los traumas

Se proponen al personal dos métodos ordinarios para hacer frente a **situaciones de estrés** relacionadas con sus actividades de cooperación al desarrollo y ayuda humanitaria.

El Line Manager del operador es la primera persona encargada de gestionar los signos de estrés o trauma. El personal expatriado también puede acceder en todo momento a un psicólogo experto a través del equipo de RR.HH. de la sede central, que tratará las cuestiones del personal con discreción.

[14] R&R: Descanso y Recuperación. Los métodos específicos de aplicación se deciden caso por caso (véase también la Política de Recursos Humanos).

Los episodios graves de naturaleza traumática deben comunicarse siempre al Director General, al Security advisor y al Jefe del Departamento de RRHH. El Security advisor comprueba e investiga las condiciones operativas para identificar las causas del estrés y prevenirlas.
Una sección específica del Documento de Evaluación de Riesgos está dedicada al estrés laboral.

Embarazo

Trabajar en proyectos humanitarios y de cooperación al desarrollo **estando embarazada** no tiene ningún efecto sobre los resultados obtenidos, pero a menudo es desaconsejable debido a los riesgos medioambientales y las medidas conexas apropiadas que se proponen para combatirlos, como en el caso de las vacunaciones, que a veces pueden ser incompatibles con el embarazo.

Estar embarazada implica una asunción de responsabilidad más amplia y profunda por parte de la funcionaria, para que las medidas de seguridad y protección que le conciernen se gestionen de la mejor manera posible:

- tratamiento preventivo para el viajero internacional: viaje, estrés, vacunas, medicamentos;
- evaluación de los riesgos específicos de la zona de destino;
- evaluación de las tareas.

CESVI informa a sus trabajadoras embarazadas de los riesgos generales que corren y, al mismo tiempo, les ofrece el máximo apoyo posible.

Utilización de sistemas e instrumentos de disuasión

Armas

Llevar armas (armas de fuego, cuchillos, explosivos) pone en peligro la **posición de neutralidad e imparcialidad** que CESVI intenta mantener en todos los contextos.

La presencia de armas constituye un riesgo para la seguridad del personal y de quienes operan con él (beneficiarios del programa).

Por lo tanto, el personal de CESVI no está autorizado a llevar armas.

Ninguna persona armada podrá tener acceso a vehículos o locales -incluso alquilados- que estén bajo la responsabilidad de CESVI. CESVI hará todo lo que esté en su mano para que se prohíba cualquier tipo de arma en cualquier entorno en el que opere la ONG.

Guardias armados

Debido a que CESVI sigue un enfoque de seguridad no basado en la disuasión, evita utilizar **guardias armados** o **escoltas** para realizar sus actividades.

No obstante, en algunas circunstancias, los gobiernos de los países en los que opera CESVI pueden exigir el uso de guardias armados como condición previa para autorizar las operaciones de la ONG, o pueden ser necesarios para prestar ayuda humanitaria urgente en situaciones abiertamente amenazadoras.

En estas situaciones, y en todos los casos en que pueda surgir la necesidad, sólo el Director General, en colaboración con el Security Advisor y con la información adecuada del Director Regional/de Área interesado, podrá autorizar una **excepción**, basada en un análisis de riesgos específico, para permitir el uso de guardias o escoltas armados.

La autorización está siempre vinculada a una situación concreta y no puede generalizarse a otras situaciones similares. En ningún caso estos guardias o escoltas podrán ser contratados directamente por CESVI. Deben formar parte de cuerpos militares, policiales o de seguridad reconocidos por el país que acoge a la ONG.

Recurso a empresas de seguridad privada

El uso de **agencias de seguridad** privada para la vigilancia está permitido siempre que cumpla los requisitos y las medidas de seguridad establecidos en el párrafo anterior, se ajuste a la legislación del país anfitrión y no infrinja las políticas y códigos a los que se adhiere la organización. Las agencias privadas contratadas deberán adherirse y aplicar el Código Internacional de Conducta de la Asociación de Proveedores de Seguridad Privada (ICoCA).

Gestión de situaciones críticas

Ataques, detenciones

La **prevención de ataques** (como robos, intimidaciones, agresiones sexuales, etc.) es un componente esencial de la formación y de los Planes de protección y emergencia sanitaria de todos los Países en los que opera CESVI.

Para ello, cada Plan debe incluir un análisis de riesgos y comportamientos que puedan prevenirlos: evitar determinadas zonas a determinadas horas del día, evitar determinados lugares, evitar rutas rutinarias, etc. En caso de atentados contra un miembro del personal, las personas informadas de los hechos, o la persona con mayor nivel de responsabilidad en el País, deben enviar un **informe detallado** al Security advisor, destacando las medidas que deben adoptarse para evitar sucesos similares en el futuro.

En caso de detención de algún miembro del personal expatriado, CESVI informará a las autoridades consulares y decidirá la acción que **facilite su liberación en el menor tiempo posible**. Si es necesario, se contactará con un abogado para que asista en el caso. CESVI también evaluará si se dan las condiciones para informar a la Cruz Roja Internacional. Se ponen en marcha acciones similares en el caso del personal local.

Secuestro y rapto

El secuestro y el rapto son dos de las **amenazas más graves a las** que debe enfrentarse el personal de las ONG.
La formación básica de CESVI para el personal que parte hacia países en los que este riesgo está muy extendido incluye una sección específica sobre cómo afrontar o prevenir este suceso. El responsable de seguridad del país se encarga de impartir una sesión de formación in situ para todo el personal local.
En caso de secuestro de un miembro del personal de CESVI, deberá informarse a la sede de CESVI lo antes posible.

El Director General activará el Crisis Management Team de CESVI para organizar lo siguiente:
- contactos con familiares;
- contactos con las autoridades competentes (en caso necesario, también con la Unidad de Crisis del Ministerio de Asuntos Exteriores italiano);
- en caso necesario, la elección de un mediador;
- contactos con los medios de comunicación;
- elección de la mejor estrategia para, posiblemente, interactuar con los secuestradores, incluso cuando no se haya solicitado un rescate específico.

Evacuación

Todo Plan de Seguridad debe incluir información específica sobre la **correcta gestión de una evacuación** y sus fases preliminares, tomando en consideración las condiciones específicas del País.
Junto con el Plan, deberán elaborarse las siguientes listas:
- una lista del personal expatriado;
- una lista del personal local que vive y opera en la zona donde ha sido contratado;
- una lista del personal local que opera en una zona distinta de aquella en la que ha sido contratado o de la que procede.

El plan de evacuación debe incluir métodos de aplicación específicos para cada categoría de personal mencionada.
CESVI es responsable de la evacuación **del personal expatriado**, que seguirá las indicaciones contenidas en el Plan de Seguridad de la zona en cuestión u otros métodos definidos por CESVI.
CESVI es responsable de la evacuación a zonas más seguras de su personal nacional (local) que opera lejos de la zona de la que procede.

CESVI no es responsable de la evacuación del personal de CESVI que proceda de la zona en la que está operando. Sin embargo, si se evidencian riesgos específicos para la seguridad de este personal, CESVI hará todo lo posible para facilitar su evacuación a zonas protegidas, utilizando los recursos del País afectado.
Todas las categorías de personal antes mencionadas serán informadas de los procedimientos que deben seguirse en caso de evacuación según la categoría a la que pertenezcan durante las sesiones de formación sobre seguridad in loco.
El personal debe dirigirse al Security advisor para cualquier otra información.

En todos los casos, **los procedimientos de evacuación** deben identificar al menos lo siguiente:
- bienes, equipos, documentos y personal a evacuar en caso **de evacuación previa**[15] (personal no indispensable y bienes y recursos difíciles de evacuar en caso de que la situación se deteriore rápidamente);
- personal que se dejará in loco, especificando con qué recursos y responsabilidades;
- el importe del salario que se pagará por adelantado al personal local (número de meses);
- métodos de suspensión del programa.

[15] La preevacuación se produce cuando la situación en un país se está deteriorando pero aún hay tiempo suficiente para evacuar los bienes y el personal no indispensables.

Como se menciona al principio de esta Política, ningún operador, ya sea local o expatriado, puede ser presionado para seguir trabajando para CESVI.

La decisión de interrumpir temporalmente las actividades en una zona (**hibernación**) -dejando al personal en su lugar, debido a los peligros que entraña su traslado- o de proceder a una **evacuación total o parcial del personal**), la toma el Director General en consulta con el Jefe del Departamento de Programas, a petición del Security advisor o del Director Regional o de Zona.

Las decisiones relativas a la **retirada** de un país o a la **reanudación de las actividades** en un país que había sido evacuado parcial o totalmente se toman de forma similar.
En este último caso, deberá llevarse a cabo lo antes posible una revisión de las medidas de seguridad en la zona antes de reanudar completamente las actividades.
Al tomar las decisiones mencionadas, CESVI actúa únicamente **en interés de su personal y sus programas**, pero también evalúa la información y las indicaciones de numerosas partes (como las Naciones Unidas, las Embajadas Europeas, las Autoridades Locales y sus socios, la Unidad de Crisis del Ministerio de Asuntos Exteriores italiano, otras ONG y otras organizaciones internacionales, etc.). Una vez más, en caso de "órdenes" de evacuación emitidas por las autoridades locales, CESVI actúa en interés de su propio personal y sus programas.
El Director Regional/de Área es responsable de las decisiones relativas a los niveles de atención y alerta que pueden preceder a una evacuación, pero siempre se recomienda consultar con el Security advisor.
Salvo en los casos en que la aparición súbita de acontecimientos vaya acompañada de un corte de comunicaciones (casos en los que decide el responsable de CESVI con mayor responsabilidad in loco), el personal sobre el terreno debe seguir siempre exclusivamente las indicaciones acordadas, según las directrices mencionadas anteriormente.
El principio aplicable es que CESVI, al ser responsable de la seguridad de su personal, de la protección de sus recursos y del éxito de sus proyectos, decide en última instancia sobre las decisiones de carácter estratégico (como las relativas a la evacuación o no del personal, sin perjuicio del derecho de retractación de que goza cada operador).

Aspectos administrativos y datos sensibles

Transferencia y gestión de dinero

Los movimientos y el manejo de dinero deben realizarse según lo descrito en el Modelo Organizativo en cumplimiento del Decreto Legislativo 231/01.

La gestión del dinero es una actividad relevante desde el punto de vista de la seguridad.

Actualmente existen en todos los países servicios bancarios fiables que gestionan las transferencias de dinero sin movimientos de efectivo. No obstante, si las exigencias inevitables del proyecto hacen necesarios los movimientos de dinero en efectivo, hay que recurrir a **servicios especializados** (empresas especializadas en transferencias de dinero, capaces de compensar cualquier pérdida de dinero mediante una garantía formal), evitando así el recurso al personal de CESVI o a simples civiles.

En el marco de la gestión cotidiana de las actividades administrativas en la oficina de CESVI, no se permite mantener sumas superiores a las necesarias para hacer frente a emergencias o evacuaciones.
En ningún caso podrán mantenerse importes en efectivo superiores a 10.000 euros[16] en ninguna divisa en una única base CESVI.

Dos miembros del personal deben participar en cualquier procedimiento relativo a la recepción, recuento y protección del efectivo.

Siempre que por razones programáticas sea necesario trabajar con sumas de dinero o procedimientos de gestión que no coincidan con los previstos en esta Política y en el manual administrativo, el Gestor Regional/de Área deberá solicitar una dispensa, aportando una **Evaluación de Riesgos**.

Protección de documentos e información

La documentación debe ser confidencial y gestionarse de forma precisa y ordenada para evitar acciones delictivas.

El uso correcto de la información y su correcta circulación es una parte importante de cualquier medida de seguridad. Por definición, toda información es importante desde el punto de vista de la seguridad y, por tanto, se distribuye únicamente al personal al que va destinada. Todos los miembros del personal son responsables de la información que reciben y transmiten. Debe evitarse toda circulación innecesaria, ya sea interna o externa a la ONG. La información relativa a proyectos, seguridad, administración, personal, contexto, bienes, recursos y emplazamientos es siempre confidencial y debe tratarse con prudencia para evitar su circulación indebida.

CESVI no suele utilizar el cifrado o la criptografía en sus métodos de comunicación. Todos los operadores deben poner el máximo cuidado en hacer un **uso adecuado de los distintos medios de comunicación** (radio, correo electrónico, Skype, etc.), evitando así poner en riesgo su propia seguridad, la de sus colegas o la de cualquier otra parte posiblemente interesada.[17]

Comunicaciones

Principios, medios y métodos

Sin menoscabo de la protección de los documentos y la confidencialidad de la información, **una buena comunicación** con los colegas y las principales partes interesadas **es indispensable para mantener un alto nivel de seguridad** en la ONG. Se espera que todos los miembros del personal contribuyan personalmente.
La competencia malsana entre miembros de un mismo equipo y entre ONG es un factor que merma considerablemente la capacidad de respuesta ante los riesgos.
Con el fin de prevenir situaciones problemáticas, CESVI promueve **soluciones transparentes de los conflictos internos** (véase la Política de RH) y tiene la intención de cooperar con otras ONG y actores de la ayuda humanitaria en el mantenimiento de relaciones del más alto nivel posible.

[16] Esto debe considerarse como una cifra máxima, que incluye todos los recursos necesarios para una evacuación repentina. Debe hacerse todo lo posible por reducir la cantidad de efectivo en las oficinas.
[17] Encontrará más orientación en los documentos y herramientas de referencia sobre protección de datos de CESVI.

Aumentar la calidad global del sistema de relaciones entre los actores de la ayuda humanitaria puede contribuir significativamente al mantenimiento de la seguridad.

El empleo y la correcta utilización de los modernos equipos de comunicación (radio, teléfonos, etc.) son de gran utilidad para la gestión de las medidas de seguridad. CESVI se compromete a perseguir el máximo nivel posible en todos sus proyectos para garantizar los instrumentos de gestión de la seguridad más eficaces mediante herramientas y sistemas de comunicación adecuados.

Debriefing y entrega

La contribución de todo el personal a la correcta aplicación y mejora de los procedimientos de seguridad es esencial para la aplicación de esta Política. La participación del personal en este proceso de intercambio y aprendizaje se garantiza mediante los siguientes métodos mínimos:

El Security advisor solicitará y recogerá evaluaciones y sugerencias de todo el personal, tanto individual como colectivamente, durante las misiones de supervisión realizadas sobre el terreno.

Transporte

Uso de coches y vehículos de motor

Los problemas derivados de los desplazamientos en vehículos de motor son extremadamente importantes en términos de protección del personal.

Por desgracia, los accidentes son frecuentes. Las siguientes recomendaciones pretenden evitarlos o reducir sus consecuencias.

No podrán utilizarse coches ni vehículos de motor que no hayan superado una inspección periódica de conformidad con la legislación del país correspondiente. Todos los vehículos deben estar asegurados regularmente de acuerdo con la normativa del país correspondiente. Las primas de seguro deben ajustarse para garantizar la cobertura de los costes derivados de daños graves a terceros.

En ningún caso las consideraciones económicas pueden impedir la sustitución de vehículos de motor desgastados e ineficaces por otros más eficientes y modernos.
En los países de mayor riesgo[18] , CESVI sólo permite el **uso de coches y vehículos de motor** a conductores locales adecuadamente seleccionados y preparados. La verificación del correcto cumplimiento de las normas de circulación por parte de los conductores es un deber de todo el personal, en particular del Head of mission, que debe rescindir el contrato de los infractores en caso de reiteración de actos de negligencia, según los procedimientos especificados en los mismos contratos.
El Plan de Seguridad Nacional o el PNT de Seguridad Nacional, en su caso, establecen expresamente los límites aplicados al personal cuando utiliza automóviles y vehículos de motor.[19]
Las motocicletas sólo pueden conducirse con casco de seguridad.
El uso del cinturón de seguridad es obligatorio en todos los vehículos que dispongan de él, salvo que en situaciones concretas ello aumente la visibilidad del personal y lo exponga a mayores riesgos.
En todos los países, la conducta correcta al volante y otros problemas relacionados con la conducción de vehículos de motor (por ejemplo, cómo comportarse en caso de accidente de tráfico) se tratan en un programa específico y periódico.

[18] Indicado en el país "semáforos" con el color rojo.
[19] Encontrará más información en el *SOP de Gestión de Flotas de CESVI* (2024).

sesión de formación organizada bajo la responsabilidad del Head of mission o, cuando esté previsto, por el Director de Seguridad del país.
Incluso en el caso de accidentes causados por el personal de CESVI, con cobertura válida de responsabilidad civil, debe evaluarse la posibilidad de mitigar las consecuencias de los daños ayudando inmediatamente (también económicamente) a las víctimas y a sus familiares.

Vuelos

CESVI no permite a su personal utilizar aviones de compañías que figuren en la lista de aerolíneas prohibidas por la **UE (lista negra de la UE)**.

Las autoridades de aviación civil de los Estados miembros de la UE están capacitadas para inspeccionar los aviones de las compañías que vuelan a/desde aeropuertos de la UE; dado el carácter ocasional de estos controles aleatorios, no es posible examinar todos los aviones que aterrizan en todos los aeropuertos de la UE. Por lo tanto, que una compañía no figure en la lista negra de la UE no significa que cumpla automáticamente las medidas de seguridad vigentes.
No obstante, el hecho de que una determinada empresa aparezca en la lista "sí hace saltar las alarmas"
con CESVI.

Dado que los controles fuera de Europa pueden ser a veces superficiales o inexistentes, todos los agentes en contacto con CESVI deberán comprobar siempre caso por caso la **fiabilidad de la compañía aérea elegida** y realizar la mejor elección basándose en un conjunto de información útil para tomar la decisión. Todos los planes de protección o seguridad deben contener las recomendaciones existentes al respecto.

El recurso a empresas sin ánimo de lucro no constituye una garantía de un servicio más seguro. La fiabilidad de estas empresas también debe evaluarse escrupulosamente, utilizando la experiencia práctica y la información disponible en el ámbito operativo correspondiente.

El Security advisor está a su disposición para asesorar al personal sobre la opción más adecuada.

Deben respetarse escrupulosamente las normas aeroportuarias y aduaneras relativas a la seguridad de los vuelos y el transporte de mercancías.[20]

Selección de emplazamientos y locales

La **elección del lugar** para abrir una oficina o una base de operaciones tiene consecuencias importantes para la seguridad global de una misión. Por lo tanto, el personal encargado de la selección debe seguir las **instrucciones contenidas en el SOP de Gestión de Instalaciones de CESVI**.

El Security advisor está a disposición del personal para hacer la mejor elección teniendo en cuenta todos los factores: el contexto político y social, la finalidad oficial de los locales, las relaciones con las partes interesadas, la disponibilidad de servicios, la accesibilidad, los factores intrínsecos de protección, el presupuesto disponible, etc.

[20] Por ejemplo: no lleve paquetes sin conocer su contenido, prepare personalmente su equipaje, etc.

Fotografía y relaciones con los medios de comunicación

El personal de CESVI debe considerar la fotografía como una **operación que debe planificarse con antelación**, al igual que cualquier otra actividad y/o relación con los medios de comunicación, ya que es un complemento indispensable para informar sobre el trabajo a colegas, donantes y al público en general.

Esta actividad debe llevarse a cabo respetando la legislación sobre **protección de la intimidad**. Para ilustrar la forma correcta de hacerlo, CESVI ha preparado **documentos particulares sobre el uso de imágenes .**[21]

El personal no debe olvidar nunca que en las comunicaciones con los medios de comunicación entran en juego importantes factores de seguridad, por lo que hay que seguir de cerca el contenido de los documentos mencionados.

CESVI fomenta las visitas de periodistas y fotógrafos a sus proyectos, considerándolas importantes en su responsabilidad más amplia de **rendir cuentas** ante los donantes y el público en general. Sin embargo, durante la fase de planificación de la misión, los responsables deben consultar con el Director Regional/de Área y el Security advisor, si es necesario, para comprobar que la seguridad del personal y del programa de CESVI no se verá afectada por ello.

El personal de CESVI que supervise misiones fotoperiodísticas in loco debe tratar de evitar situaciones que obstaculicen al personal y los proyectos de CESVI.

Además, el personal no debe ponerse en peligro a sí mismo ni a los proyectos fotografiando o filmando lugares en los que tales actividades están generalmente prohibidas, como aeropuertos, edificios públicos, reuniones políticas, religiosas y sociales, instalaciones militares, etc.

Coordinación

Gestión conjunta de la seguridad

La coordinación con otras organizaciones es esencial para el correcto aprendizaje, gestión y desarrollo de las medidas de seguridad. CESVI anima a su personal a participar en estas redes.
CESVI también favorece las actividades de redes o servicios promovidos independientemente por ONG.
En general, CESVI utiliza varias redes, relativas a la gestión cotidiana de la seguridad o al aprendizaje e intercambio de información general. Todos los Planes de Seguridad Nacionales deben indicar claramente las redes de seguridad locales existentes y el tipo de relaciones que mantienen con CESVI. También deben prever medidas de contingencia en caso de que la red deje de funcionar por cualquier motivo.

GISF

El Security advisor de CESVI es miembro **del GISF, el Foro Global Interagencias de Seguridad**, formado por el personal de seguridad de las agencias humanitarias europeas que trabajan a escala internacional. El propósito del GISF es facilitar la colaboración y el intercambio de

[21] Véanse los siguientes documentos de CESVI: Política de protección de la infancia (2024), Directrices de protección de datos (2024).

información, desarrollar investigaciones y análisis internos, aportar sugerencias precisas y empíricas, etc.
El GISF es un mecanismo de colaboración y no un proveedor de servicios.

INSO

CESVI recomienda, en los países en los que está presente, el registro y la utilización de los servicios de **INSO (International NGO Security Organization)**, una organización británica sin ánimo de lucro, que trabaja por la seguridad de las agencias humanitarias en situaciones de alto riesgo. INSO proporciona una serie de servicios gratuitos a las agencias que se registran, entre los que se encuentran la creación de redes con otras organizaciones, el seguimiento y la información en tiempo real sobre incidentes y crisis en curso, informes analíticos periódicos, datos estadísticos sobre seguridad y su cartografía, ayuda en el manejo de crisis, formación y orientación del personal.

El uso de los servicios del INSO requiere una inscripción gratuita in situ, que puede ser facilitada por la sede de CESVI.

Alianza2015

Desde el año 2000, los miembros de la **red Alliance2015** han adquirido una experiencia considerable trabajando juntos en situaciones de emergencia y desarrollo. De este modo, se han creado fuertes vínculos entre los socios, no sólo a nivel de programas, sino también en el desarrollo de nuevos métodos de trabajo (seguimiento mutuo, formación, apoyo, promoción, etc.) que han llevado al uso de enfoques y herramientas operativos compartidos y armonizados.

Dentro de Alliance2015 existe un **Grupo de Trabajo formado por los responsables de seguridad** a nivel mundial, que colaboran en el intercambio de información y se reúnen periódicamente con agendas compartidas.

Aunque hasta la fecha no existe ningún protocolo común oficial para la gestión de la seguridad, CESVI recomienda, siempre que sea posible en el país, la colaboración con otros socios del consorcio para aumentar la cantidad y calidad de la información sobre seguridad y su intercambio, el conocimiento de los riesgos existentes y la circulación y promoción de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

Unidad de Crisis del Ministerio de Asuntos Exteriores italiano

La Unidad de Crisis del Ministerio de Asuntos Exteriores italiano es el órgano ministerial que asiste a los ciudadanos italianos en el extranjero. En varios países existen servicios similares para hacer frente a crisis o emergencias en el extranjero. Estos servicios están principalmente interconectados entre sí y en contacto con los de las embajadas.

Una de las actividades de la Unidad de Crisis es el seguimiento de la presencia de italianos en el mundo a través del sitio web: **www.dovesiamonelmondo.it**

Todo el personal expatriado de CESVI es registrado en el sitio por el equipo de RRHH. La Unidad de Crisis es responsable de la gestión del sitio.
En situaciones de emergencia, CESVI puede ponerse en contacto con la Unidad de Crisis para proteger a su personal.

Sin embargo, CESVI realiza una evaluación independiente de las indicaciones proporcionadas por la Unidad de Crisis del Ministerio de Asuntos Exteriores italiano, la red de embajadas y otros servicios similares de otros países, y no está obligado a que su personal las siga.

El Security advisor, que mantiene informado al Director General, es la persona encargada de interactuar con la Unidad de Crisis. En situaciones graves, el Crisis Management Team de CESVI puede interactuar con la Unidad de Crisis.

Agencias de las Naciones Unidas

CESVI colabora con **agencias de la ONU** en la ejecución de programas de ayuda humanitaria o cooperación al desarrollo.
La evaluación de la posición de las Naciones Unidas y de las medidas de seguridad frente a los riesgos o amenazas persistentes en cualquier contexto es de gran importancia. Esto es realizado en el país por el Responsable de Seguridad del País, el Head of mission, y a nivel global por el Security advisor. CESVI es consciente de que la interacción con dichos organismos suele ser de fundamental importancia para un análisis de riesgos provechoso y continuo de los contextos en los que opera. CESVI señala que, dado que estas Agencias no tienen ninguna responsabilidad específica hacia el personal de las ONG (a veces también en el caso de proyectos cofinanciados con recursos de la ONU), es responsabilidad primordial de CESVI garantizar la seguridad de su propio personal.

Relaciones civiles y militares

Cada vez más ONG se encuentran operando en **situaciones en las que las fuerzas armadas están activas**, legitimadas o no, por un Estado reconocido por las Naciones Unidas. También hay situaciones en las que las fuerzas armadas participan en operaciones de mantenimiento o imposición de la paz, con o sin un mandato explícito de las Naciones Unidas.

La cuestión de las relaciones entre civiles y militares en el contexto de la ayuda humanitaria es, por tanto, compleja y está en constante evolución.

A través de las redes a las que se adhiere (por ejemplo, VOICE.[22]), CESVI sigue con atención y participación el desarrollo de las reflexiones sobre las relaciones cívico-militares y sobre la coordinación, el diálogo y la coexistencia de las fuerzas militares y las ONG.

CESVI ha aprendido cómo **la coordinación civil-militar** es útil para el éxito de las acciones de ayuda humanitaria en varias ocasiones. Esto ocurre, por ejemplo, cuando las fuerzas militares tenían un mandato claro, cuando existía una amplia aceptación del mismo por parte de la población del país en el que se llevaban a cabo las operaciones, cuando las fuerzas militares respetaban el papel y el "espacio humanitario" en el que operaban las ONG.

En estas ocasiones, el apoyo logístico (transporte, vuelos aéreos, comunicaciones) que pueden ofrecer las fuerzas militares puede ser útil.

Cada situación es diferente de las demás; por ello, antes de iniciar cualquier tipo de tarea de colaboración, hay que prestar atención a los riesgos que corren el personal de CESVI, los destinatarios de los programas y las

[22] www.ngovoice.org.

que podrían correr otras ONG y al riesgo de comprometer la neutralidad, la independencia y la transparencia de CESVI.
posición imparcial.

El análisis tiene en cuenta la actitud de la "comunidad humanitaria" (ONG, Agencias de las Naciones Unidas, Cruz Roja Internacional) en la zona.

Por esta razón, CESVI invita a su personal a asumir una **actitud cooperativa y positiva** hacia las posibles sinergias que puedan surgir en cualquier contexto particular con las fuerzas armadas legitimadas por las Naciones Unidas, pero sin subestimar sus consecuencias.
Sin perjuicio de la autonomía del personal sobre el terreno en la evaluación de las situaciones, el Security advisor debe ser consultado para recibir orientación antes de cualquier situación que requiera mantener relaciones no ocasionales con fuerzas militares.
Todos estos acuerdos formales requieren la autorización del Director General.

Relaciones con las autoridades locales

El personal, los visitantes y cualquier persona que visite locales o actividades bajo la responsabilidad de CESVI deben respetar las leyes locales relativas al comercio, la exportación e importación de bienes y dinero, el acceso a determinadas zonas, edificios, visados, permisos de acceso, residencia y tránsito, leyes laborales, códigos de circulación, etc. Cualquier situación poco clara deberá comentarse con el Line Manager.[23]

Además de ser un principio general de la misión de CESVI, el **respeto de las leyes y costumbres locales** es de gran importancia para desarrollar el consenso para las operaciones de la ONG, así como para el éxito de los programas y, en última instancia, también para la seguridad de su personal, sea cual sea su nacionalidad.

Por lo tanto, CESVI comprobará cómo **se puede obtener el registro regular para la ONG en el país en el que operará** antes del inicio de la misión, si es posible, y lo completará lo antes posible.

Todo el personal dispondrá de **visados** y **permisos de trabajo** acordes con los objetivos de las misiones que se le encomienden.[24]
La legislación laboral y mercantil vigente en varios países, que también es aplicable a las ONG, será objeto de un análisis en profundidad por parte del personal encargado de la gestión por países, de modo que las operaciones de la ONG se gestionen de conformidad con la legislación local.

Además de los requisitos formales que puedan existir, la información relativa a las actividades de la ONG se comunicará a las autoridades locales competentes a través de informes, reuniones, etc., de manera informal y con el objetivo de obtener la aprobación de las operaciones realizadas, a fin de reforzar el apoyo de las autoridades a futuros programas. Todo ello tiene importantes consecuencias en términos de seguridad y protección del personal y de los programas de la ONG. En caso de que surjan problemas con las autoridades locales, se informará al Crisis Management Team.

[23] Esta lista es sólo un ejemplo y no es en absoluto exhaustiva.
[24] Los directores regionales/de zona son responsables de los registros, visados, permisos de trabajo, etc.

Visitantes, familiares, acompañantes

Se aconseja a todos los visitantes de los proyectos de CESVI que estudien las medidas de seguridad contenidas en esta Política, incluso cuando no exista un contrato formal entre el visitante y CESVI.

Todas las oficinas en el extranjero tienen un aviso en la entrada en el que se recuerda que "La correcta observancia de las normas que CESVI ha adoptado para la seguridad de su personal y visitantes es una garantía de protección para todos. Cualquier persona que necesite más información sobre la Política de Seguridad de CESVI existente en esta base debe dirigirse al [Nombre del Responsable de Seguridad del País o del Head of mission], Fecha y firma del Head of mission".

Los miembros del personal de CESVI que acompañen u organicen la misión de los visitantes son responsables de informarles de las medidas de seguridad existentes. Los miembros del personal de CESVI son responsables de informar a sus propios familiares o conocidos visitantes del contenido de la Política de Seguridad de CESVI y de otros documentos relacionados. Los acompañantes también deben prevenir, tratar y resolver cualquier forma de conducta de los visitantes que pueda poner en peligro de algún modo a CESVI y a su personal.

FINANCIACIÓN DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD

La aplicación de un marco eficaz de gestión de riesgos en materia de seguridad requiere un compromiso adecuado de **recursos humanos y financieros**, que deben preverse para la asignación de puestos de seguridad, la compra de materiales y equipos y la formación del personal.
La mayoría de los donantes reconocen que garantizar la seguridad del personal es esencial para queun programa se lleve a cabo correctamente y, en consecuencia, están cada vez más dispuestos a financiar los costes correspondientes.
Es responsabilidad del Director Regional/de Área asegurarse de que las propuestas de proyectos incluyan siempre los **costes relacionados con la gestión de la seguridad**, de acuerdo con el nivel de riesgo de los países en cuestión. CESVI contribuye con sus propios recursos a los costes relacionados con la formación y el puesto del Security advisor.
El Security advisor ayuda al personal a acceder a los recursos de los donantes para cubrir los costes de seguridad y está a disposición del personal durante la preparación de la sección del presupuesto del proyecto relativa a los costes de seguridad.

BENCHMARK

CESVI trata de ofrecer a su personal el mejor sistema posible de medidas y procedimientos de gestión de la seguridad. A lo largo de los años se ha producido una **evolución muy positiva de las prácticas de gestión de la seguridad** entre las ONG. Este proceso sigue en marcha y la competencia positiva entre las ONG continúa elevando la calidad de los servicios ofrecidos.

CESVI considera que este proceso contribuye a la **credibilidad** y **fiabilidad** generales de las ONG.
CESVI pretende contribuir a este proceso compartiendo sus propios procedimientos y medidas de seguridad con las ONG que deseen hacer lo mismo, con vistas a trabajar juntos para aumentar la calidad del trabajo realizado por las ONG.

SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DE LAS POLÍTICAS

El seguimiento de la difusión efectiva de la presente Política se asigna al Security advisor, que se compromete a verificar el grado de difusión.
El Security advisor podrá utilizar métodos de consulta participativa para comprobar cómo se están aplicando todas o algunas partes de la Política. Los resultados se recogerán en el Informe Anual de Seguridad.

ANEXOS

Parte especial del modelo organizativo relativa a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo

Formulario de notificación de incidentes/accidentes

La recogida de datos relativos a los accidentes es una actividad importante para detectar posibles lagunas y controlar cómo se aplican los procedimientos de seguridad sobre el terreno. Este procedimiento también es obligatorio en caso de incidentes que causen traumatismos al personal.
A continuación se propone un modelo de formulario para la recogida de datos.
El formulario de informe de incidentes debe rellenarse con los siguientes casos:

- Deben incluirse todos los sucesos, incluso las simples amenazas no cumplidas o los sucesos que hayan causado daños a objetos, personas, bienes o recursos. También deben incluirse las acciones violentas y las enfermedades graves. Por lo tanto, también deben incluirse los intentos de robo y los robos no realizados.
- No debe hacerse distinción entre los actos en los que participe personal local o personal expatriado: todo el personal es igual de importante para CESVI.
- También eventos en los que participen otras ONG, especialmente ONG que tengan una relación formalizada con CESVI: socios, ONG de la Alianza2015, etc.
- Suspensiones de la continuación normal de los programas causadas por incidentes o la amenaza de incidentes.
- Accidentes ocurridos a los principales actores (por ejemplo, la ONU, Cooperaciones Nacionales de Desarrollo, etc.) en la misma zona en la que opera el personal de CESVI.

Nota: La legislación italiana obliga a notificar cualquier accidente que sufra el personal con contrato registrado en Italia. Debe comunicarse a las oficinas del INAIL en las 48 horas siguientes al suceso que haya causado la suspensión del trabajo durante al menos tres días. La falta de notificación constituye una infracción contractual grave.
Los accidentes se comunican al Security Advisor y a RRHH en la sede central.[25]

[25] En el caso de los contratos registrados en Italia, también se informa al administrador de personal.

INFORME DEL INCIDENTE	
Nombre y cargo de la persona que realiza el informe	
Fecha del informe	
País	
Tipo de incidente	
Fecha y hora del incidente	
Lugar exacto del incidente	
Personal y otras personas implicadas	
Descripción del incidente	
Reacción externa (comunidad local, autoridades, líderes religiosos, prensa…)	
Medidas adoptadas	
Total estimado coste del incidente	
Días perdidos: N°	
Acciones futuras sugeridas	
Notas y comentarios	
Archivos adjuntos	

Alerta rápida

El Security advisor, o en su defecto el Jefe del Departamento de Programas, es la persona encargada de recibir las alertas tempranas. Sus contactos se facilitan normalmente a todo el personal antes del inicio de una misión y se incluyen en las listas de contactos de que dispone el personal sobre el terreno.

Los demás canales deben activarse localmente:

- el Director de Seguridad Nacional, en caso de que existan
- el Head of mission
- Embajadas pertinentes
- el Director Regional/de Zona
- el sistema de evacuación médica, en caso necesario
- la Unidad de Crisis del Ministerio de Asuntos Exteriores italiano (en situaciones de riesgo vital inminente)
- cualquier otro contacto definido como tal en caso de emergencia (por ejemplo, Autoridades locales, Policía local, etc.) incluido en el Plan de Protección Sanitaria y de Emergencia y en el Plan de Seguridad.

Contenido del plan de seguridad nacional

Un Plan de Seguridad Nacional contendrá siempre un estudio pormenorizado de los siguientes aspectos, pero nunca deberá superar las veinte páginas (sin contar los anexos):

- Denominación: las zonas en cuestión
- Perfil de la ONG en el país: objetivos, proyectos, contrapartes, visibilidad, personal y responsabilidad, etc.
- Qué hacer antes de llegar al país.
- Qué hacer nada más llegar al país.
- Localización y descripción de las zonas operativas: oficinas, alojamiento del personal, carreteras, etc.
- Normas generales de conducta: vestimenta, leyes y costumbres locales, equipo personal, precauciones sanitarias, lugares que puede visitar o debe evitar, toque de queda, conducta en situaciones críticas (por ejemplo, intimidación, agresión, etc.), visitantes, etc.
- Normas relativas a la conducción de vehículos de motor y transportes (vuelos, bloqueos de carreteras, desplazamientos nocturnos, etc., y relativas a los accidentes).
- Cualquier información general sobre la presencia de minas o bombas sin detonar.
- Normas de gestión de las comunicaciones
- Normas para las visitas sobre el terreno.
- Coordinación con otros agentes sobre el terreno.
- Medios y métodos de comunicación: radio, sistemas de alerta rápida, etc.
- Problemas de salud, urgencias y evacuación médica.

Cuestiones administrativas:

- Gestión cotidiana de la seguridad: guardias, R&R, etc.
- Notas y recomendaciones relativas a zonas operativas especiales.
- Planes de evacuación para cada base operativa.
- Qué hacer en caso de cierre de una misión.
- Cualquier otra información útil.

Anexos:

- Descripción del contexto del país y principales riesgos existentes;
- Lista de contactos (personal, ONG, organismos públicos, policía, organizaciones internacionales, etc.);
- Lista de centros de salud;
- Mapas
- Acrónimos

Contenido del informe anual de seguridad

Incluye lo siguiente:

- Actividades del Security advisor (Recomendaciones, Misiones, Valoraciones, Redes, etc.);
- Gestión de la seguridad de las ONG: problemas que se plantean;
- Semáforo de seguridad;
- Accidentes y evaluación;
- Formación;
- Proyecto de planes de seguridad;
- Actividades destinadas a preservar el "espacio humanitario";
- Ideas de trabajo para el futuro;
- Presupuesto final y previsiones

ANEXO

Apéndice 1 - Gestión de la seguridad

Política de CESVI

La aplicación de las medidas de seguridad, en Italia y sobre el terreno, sigue las líneas de gestión de la estructura operativa de CESVI.
En la sede, el Director General es directamente responsable de la aplicación de las medidas de seguridad.
En el extranjero, la aplicación de las medidas de seguridad sigue la línea operativa que va desde el Director General al Jefe de Programas Internacionales, pasando por el Director Regional/de Zona y, por último, el Head of mission (HoM).
En los Países de mayor riesgo, **se prevé** la figura específica del Responsable (u Oficial) de Seguridad Nacional **para .**[26]
El Security advisor ocupa una posición, en relación con la estructura de operaciones, de formación, estímulo, orientación y verificación.

Diferentes modelos de gestión de la seguridad

1. **Modelo de línea de operaciones (Mainstreaming)**: La responsabilidad de la gestión de la seguridad sigue a la de la **línea de operaciones**, incluido el personal administrativo, de RRHH y de Programación.

Ventajas	Desventajas
• Conocimiento y comprensión del programa; • Posibilidad de incluir y optimizar la seguridad en todas las actividades de planificación (finanzas, logística, RRHH); • Ideal para el consenso con las comunidades (como estrategia de mitigación); • Más racionalidad en la definición de los presupuestos de seguridad; • Menor riesgo de conflictos internos en el nivel decisorio;	• Requiere mucho tiempo (según el contexto del país); • Más difícil encontrar personal con formación profesional dual; • Menor capacidad de gestión de crisis; • Requiere una cultura de seguridad arraigada en la ONG; • Facultativo si la función va a ser ad personam o al Mandato

2. **El Modelo de Especialista en Seguridad (Oficial de Seguridad Puro):** Este modelo se utiliza generalmente en países de alto riesgo o en zonas de intervención; implica uno o varios especialistas en seguridad asignados al Cuartel General y a las oficinas de coordinación y sobre el terreno de la misión; su autoridad está subordinada a la del Head of mission.

Ventajas	Desventajas
• Mayor competencia técnica; • Mayor capacidad de gestión de crisis; • Más fácil de encajar en el organigrama; • Completamente dedicado a la seguridad; • Ayuda a aumentar la cultura de la seguridad;	• Costoso; • Dificultad de contratación; • Percepción de la seguridad como un sector aparte; • Más burocracia; • Menos conocimientosy comprensión de del programa; • Propenso a favorecer la protección/disuasión en lugar del consenso; • Mayor riesgo de conflictos internos en la toma de decisiones (HoM);

[26] Por lo general, la función de Jefe de Seguridad del país no es compatible con la de Head of mission (aunque sólo sea durante breves periodos), con el fin de mantener diferenciadas las responsabilidades de control, apoyo, asesoramiento, formación y representación en materia de seguridad de otras funciones de gestión o representación.

3. **Modelo de consultor de seguridad (mixto):** la responsabilidad de la seguridad se asigna a la dirección operativa con el apoyo de un consultor interno o externo sin autoridad directiva directa.

Ventajas	Desventajas
• Económico, fácil y rápido de añadir a una organización preexistente; • Buena capacidad técnica; • Buena capacidad de gestión de crisis; • Totalmente dedicado a la seguridad; • Eficaz para las ONG con poca cultura de seguridad; • Contribuye a aumentar la cultura de la seguridad;	• Ninguna operación sobre el terreno

Apéndice 2 - Descripción del puesto (tareas de seguridad)

JD del Security advisor

El Security advisor de CESVI es responsable de la seguridad del personal en el extranjero. El **Security advisor**:

- informa, apoya, dirige y extrae conclusiones del proceso de análisis de riesgos;
- desarrolla, promueve y supervisa la aplicación de las medidas incluidas en la Política y los documentos relacionados (Planes de Seguridad Nacional, PNT, etc.);
- asesora a cualquier otro funcionario (Presidente, Director/GM de Salud y Seguridad, Jefe de Programas, Director Regional/de Área, Head of mission, Director de Seguridad del país, personal) sobre cuestiones relativas a los riesgos, la protección y la seguridad del personal en el extranjero;
- supervisa y aplica el Plan de Formación de Seguridad y, siempre que sea posible, promueve la formación del personal y es directamente responsable de la del Director de Seguridad Nacional;
- ofrece asesoramiento a todos los miembros del personal sobre cuestiones relativas a la seguridad;
- comprueba que las medidas de seguridad se corresponden con las de la presente Política;
- sugiere cambios en esta Política y en las medidas de seguridad;
- actualiza y analiza la base de datos de incidentes/accidentes;
- redacta el Informe Anual de Seguridad.

El Security advisor dispone de un presupuesto anual para las actividades mencionadas.

JD del director regional/de zona

En el ejercicio de sus funciones, el **Director Regional o de Zona:**

- es responsable de la aplicación de todas las medidas de seguridad (elaboradas por el Responsable de Seguridad del país en cuestión y revisadas por el Security advisor de la sede central) para los países a los que esté asignado;
- se asegura de vez en cuando de que las medidas de seguridad en esos países (plan S&S, semáforo del país, informe mensual, informe de incidentes, etc.) se actualizan tanto para cumplir los plazos fijados como en casos excepcionales según el contexto del país;
- es responsable de la elección del modelo organizativo de gestión de la seguridad para sus países (seguridad pura, integración, mixto)
- es responsable de definir la organización del personal de seguridad en el país, de la que dependerán las comunicaciones y las relaciones jerárquicas y funcionales entre el personal con funciones de seguridad en la sede central y sobre el terreno;
- es responsable de la evaluación periódica de las competencias, el compromiso y los resultados obtenidos por el personal con funciones de seguridad;
- es responsable de garantizar la asignación anual de fondos para seguridad;
- es responsable de comunicar al Security advisor de la sede cualquier cambio en el organigrama del personal con funciones de seguridad;
- apoya al Crisis Management Team en las siguientes tareas:
    - prestar asistencia directa a las oficinas en el extranjero;
    - asistir a la CMT en los primeros contactos con las autoridades competentes;
    - proporcionar información contextual;
    - comunicación con el equipo local de gestión de incidentes.

JD del Head of mission

El JD es el mismo que el del Director Regional/de Área, pero desempeñado a nivel de país en coordinación con el Director Regional/de Área y el Security advisor.

JD del Director Nacional de Seguridad

La función de CSM puede asignarse como función única a una persona dedicada a ello, o como tarea añadida a alguien con otra responsabilidad principal, o distribuirse entre varias personas con otros trabajos principales.
En el desempeño de sus funciones, el **Director de Seguridad Nacional** es responsable de:

i. Seguridad general

- tiene la responsabilidad de la seguridad del personal local e internacional, de los bienes, recursos y documentos de CESVI en el país, mediante la aplicación de las instrucciones y el respeto de los principios contenidos en la Política de Seguridad, en el Plan de Seguridad del País y en los demás documentos de referencia relacionados con la seguridad;
- Promover el conocimiento por parte del personal del Manual de Seguridad de ECHO y de los documentos internos de CESVI relativos a la seguridad (Política de Seguridad, procedimientos y herramientas) y los relacionados con el análisis del contexto y los riesgos residuales en términos de Diligencia Debida y circulares de seguridad;
- promover la aplicación y la actualización de la legislación vigente, con especial atención a los desplazamientos del personal, a la protección de los lugares de trabajo, a las vías de comunicación y evacuación, incluidos todos los aspectos burocráticos relacionados (expedición de visados, vuelos, etc.);
- tiene la responsabilidad de revisar la documentación de seguridad, adaptando el contenido al contexto local específico;
- Garantiza la redacción de informes y el tratamiento de la información en materia de seguridad dirigida al Jefe de Proyecto y al Head of mission para la elaboración de las cuentas debidas a terceros (patrocinadores, sede, Contacto, organismos gubernamentales del país anfitrión, etc.);
- supervisa la información diaria y periódica de los boletines de seguridad y de los medios de comunicación, con el fin de identificar los principales hechos y las tendencias emergentes para su adecuada distribución y comunicación a los destinatarios apropiados
- oficializa y archiva las decisiones y los cambios clave en materia de seguridad;
- observa, basándose en un análisis continuo del contexto en el País/Zona de intervención, la existencia de posibles amenazas inminentes o tendencias emergentes en materia de seguridad, y presta asesoramiento y apoyo para mitigar las posibles consecuencias.

ii. Formación

- forma al personal expatriado y nacional en materia de seguridad y garantiza su actualización periódica mediante reuniones individuales o en grupo:
- es responsable de organizar sesiones informativas introductorias sobre seguridad para el personal de la sede en misión, para los empleados y colaboradores en proyectos, para los consultores en misiones breves o de larga duración, para las familias del personal debidamente autorizadas a acompañar o visitar la misión, para los visitantes autorizados, para los voluntarios sobre el terreno, para los becarios y para cualquier otra persona que tenga una colaboración formalizada y directa con la ONG;
- identifica y facilita la formación del personal, dentro de los límites de los recursos disponibles, mediante formación subcontratada.

iii. Actividades logísticas

- verifica y garantiza que, en relación con la seguridad, la logística de los proyectos en curso cumple la normativa vigente en el país, las normas establecidas por los financiadores y los procedimientos organizativos (Política, Plan de Seguridad Nacional, etc.);
- realiza misiones, en el País o en la Zona, para verificar que se ponen en práctica las actividades de seguridad previstas, así como las necesarias para el apoyo de misiones exploratorias o de emergencia;
- garantiza la organización eficaz de la oficina y el archivo ordenado (tanto en papel como informático) de la documentación de seguridad;
- garantiza que los medios de seguridad, equipos y aparatos logísticos de seguridad, en consonancia con los objetivos finales, están inventariados y en condiciones de funcionamiento;
- garantiza el uso correcto y el mantenimiento de todos los aparatos de seguridad

proporcionados y asegura la formación necesaria para un uso seguro y correcto por parte del personal.

iv. Identificación de nuevas propuestas

- contribuye a redactar, para los aspectos de su competencia, los apartados relativos a la seguridad y al análisis de conflictos en las nuevas propuestas de proyectos;
- garantiza el apoyo necesario en materia de seguridad a las misiones para estudios de viabilidad en el país y la zona que cubre.

v. Administrativo y jurídico

- colabora con el administrador para la imputación correcta y puntual de los gastos de seguridad de su competencia;
- asegura un cuidado particular en la conservación y el tratamiento de la información confidencial que llega a su poder para la función que cubre;
- garantiza la gestión administrativa de la línea presupuestaria de seguridad de su competencia y de los problemas conexos que puedan surgir, manteniendo informado al Head of mission;
- colabora en la contratación de personal local, siguiendo los criterios del reglamento interno, verificando
- sólo para los aspectos de seguridad - la elegibilidad moral y profesional para llevar a cabo el trabajo, y la definición de las tareas específicas;
- para el personal con contrato en virtud de la legislación italiana (expatriados), trabaja en coordinación con el Head of mission y el administrador de Recursos Humanos del Cuartel General, en lo que respecta a las comunicaciones con ellos, incluida la notificación puntual de información para la circular de seguridad.
- garantiza la recopilación y conservación de toda la documentación necesaria relativa a la información al personal, a efectos legales y de auditoría.

vi. Actividades de visibilidad y comunicación

- por motivos de seguridad y respetando el perfil de seguridad vigente en el país, supervisa el uso del logotipo y del material de visibilidad de CESVI, siguiendo las directrices de Visibilidad y Comunicación;
- Participa, en los aspectos de seguridad, en la organización de misiones de comunicación y recaudación de fondos de las unidades internas y de periodistas, fotógrafos y responsables de prensa de otras organizaciones.

vii. Plan de gestión de crisis

Completa el equipo de Gestión de Incidentes a nivel nacional en lo que respecta a las directrices específicas; las responsabilidades del Head of mission se referirán en particular a:

- gestión de crisis a nivel local;
- gestión de la seguridad de todo el personal;
- gestión de las evacuaciones y traslados necesarios;
- coordinación de comunicación canales con las familias de nacionales nacionales e internacionales;
- mantenimiento de contactos regulares con CMT
- Actualizar al CMT sobre la situación en el terreno, con información precisa;
- creación y actualización de un registro de todos los aspectos de la crisis;
- función de coordinación con:
  - *autoridades nacionales en relación con la resolución del incidente*
  - *otras organizaciones del país que lo soliciten;*
  - *las oficinas locales y embajadas de los principales donantes*
- gestión, de acuerdo con la CMT, de las comunicaciones con los medios de comunicación de masas garantizando la continuidad operativa en casos de crisis prolongadas.

JD del punto focal de seguridad sobre el terreno

- es responsable de la aplicación de las instrucciones de la Política de Seguridad, del Plan de Seguridad Nacional y de los demás documentos relativos a la seguridad, limitada a una oficina o a un ámbito de competencia específico (ámbito de competencia):
- garantiza la coordinación del personal de su oficina o base asignada en lo relativo al respeto de las normas de seguridad;
- es responsable de la iniciación, formación, etc. del personal que trabaja en su oficina o base asignada;

- Dentro de su ámbito de competencia, es responsable de la recopilación y transmisión oportuna de información, procedente de fuentes primarias y secundarias, con el fin de mantener actualizado todo el contexto de seguridad;
- es responsable de informar rápidamente al Responsable de Seguridad y al Head of mission (u otra figura indicada en el árbol de comunicación) en caso de peligros inminentes que puedan requerir la suspensión temporal de las actividades sobre el terreno.

jjjj