

MÓDULO 7

CONSTRUYENDO UN PLAN DE PROTECCIÓN INTEGRAL PARA UN PROCESO ORGANIZATIVO



CURSO DE JUSTICIA SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA CONSTRUCCIÓN
DE PAZ, LA PROTECCIÓN Y LA PERMANENCIA EN LOS TERRITORIOS

PROGRAMA DE FACILITADORAS JURÍDICAS

ÁREA DE FORMACIÓN

TABLA DE CONTENIDO

MÓDULO 7: CONSTRUYENDO UN PLAN DE PROTECCIÓN INTEGRAL PARA UN PROCESO ORGANIZATIVO	7
¿Qué tienes en tus manos?	7
¿Qué es protección?	8
Actividad 1	9
¿Qué es un plan de protección colectivo?	9
La autoprotección	10
Las relaciones	11
Lo organizativo	11
Lo psicosocial	12
Herramientas de un plan de protección	12
Actividad 2	13
1. Espacios para analizar el contexto -adc-	13
Cuadro para el desarrollo de la herramienta adc	14
2. Espacios para analizar los riesgos -adr-	16
Cuadro para el desarrollo de la herramienta	18
3. Recogida y análisis de incidentes de seguridad -ids-	19
4. Discursos del proceso organizativo	20
5. Protocolos de autoprotección	22
6. Revisando las relaciones. Elaborando un plan de reuniones	24
7. Herramientas psicosociales	27
Anexo 1: formato incidentes de seguridad	29
Anexo 2: ejemplo plan de protección de aigua actualizado a abril de 2019	31

Herramienta 1: análisis de contexto (adc)	32
Actividad 1	32
Actividad 2	33
Herramienta 2: análisis de riesgo (adr)	33
Actividad 1	33
Herramienta 3: recogida y análisis de incidentes de seguridad (ids) dentro de agualimpia	
Herramienta 4: discursos de agualimpia	34
Herramienta 5: protocolos de actuación	35
Herramienta 6: revisando las relaciones. Elaborando un plan de reuniones	35
Ejercicio	35
Actividad	36
Herramienta 7: herramientas psicosociales	37
Bibliografía	38

CONSTRUYENDO UN PLAN DE PROTECCIÓN

INTEGRAL PARA UN PROCESO ORGANIZATIVO



¿Qué tienes en tus manos?

El módulo tiene como objetivo contribuir a fortalecer las capacidades de protección de tu proceso organizativo, a través de la construcción de un plan de protección. El plan consta de siete herramientas que se deben incorporar a la vida organizativa, para prevenir y responder a situaciones de riesgo que tengamos por el trabajo que estamos realizando. El último módulo del curso de Facilitadoras, empieza hablando de protección y de lo que es un plan de protección colectivo. Después desarrolla las diferentes herramientas que responden a tres preguntas: ¿Dónde estamos? ¿Qué nos pasa? Y ¿Qué podemos hacer? Se brindan algunos elementos teóricos sobre cada una de las herramientas, se proponen actividades y preguntas para responder.

La idea es que algunas personas del proceso organizativo trabajen este plan, encontrando en los ejercicios y preguntas que se sugieren, una guía para ese fundamental trabajo, también que se empoderen en el manejo de las herramientas para transmitírselas al resto de integrantes. Seguramente no parten de cero y ya cuentan con muchos avances en materia de protección. La idea es reforzar lo que ya tienen, discutir entre ustedes sobre lo que están haciendo y cómo mejorarlo.

Este módulo también cuenta con el anexo 1 que es una propuesta de formato para la recogida y análisis de incidentes de seguridad, el anexo 2 que es un ejemplo de Plan de Protección de un proceso organizativo ficticio y el anexo 3 que contiene bibliografía con algunos materiales y videos.

Desde el CAJAR consideramos vital y fundamental el tema de la protección, por eso razón proponemos este módulo, con el fin de fortalecer los debates organizativos en torno a esta temática. El presente módulo es la primera versión y ustedes tienen la oportunidad de participar en este proceso, por lo tanto, para el Equipo de Formación será muy importante recibir los aportes o sugerencias que deseen plantearnos. Esperamos que este módulo sea práctico y que pueda nutrirse con los aportes de sus valiosos trabajos, así como aportar a sus procesos de formación internos y propios como material útil para replicar en sus procesos comunitarios y territoriales.





¿Qué es protección?

La protección es el conjunto de acciones que las personas, organizaciones y/o procesos organizativos-comunitarios desarrollan para crear y/o ampliar espacios seguros que posibiliten seguir trabajando en la defensa de los derechos humanos, del territorio y del ambiente.

Son los esfuerzos de las organizaciones y/o procesos organizativos-comunitarios encaminados a asegurar la integridad física y emocional, modos de vida, entorno, territorio, organizaciones y personas, ante posibles amenazas físicas, emocionales, económicas, sociales, culturales y territoriales. Estas estrategias y acciones se desarrollan en diferentes ámbitos: personales, familiares y grupales, donde las relaciones que se tejen son un factor clave.

Puntos de partida al hablar de protección:

- Adquirir herramientas de protección supone cambiar hábitos tan a nivel personal como organizativo.
- Como en los aviones... la protección supone "ponernos las mascarillas y luego ayudar a la otra persona".
- Hablamos de protección en el marco de los derechos humanos: la responsabilidad es del Estado.
- Implica responsabilidad personal y organizativa (del proceso organizativo).
- La protección implica acciones de prevención y reacción.
- Las medidas y acciones que hagamos para protegernos deben de servir para continuar nuestro trabajo.



Actividad 1:

Primero podemos realizar una lluvia de ideas sobre qué es seguridad y protección para mí y para mi proceso organizativo para poder dibujar y graficar una "línea de la vida del proceso organizativo" que recoja momentos hitos o significativos en materia de seguridad y protección, así como, situaciones en las que nos hemos sentido con mayor y con menor seguridad respectivamente.

Para realizar la anterior línea del tiempo, sugerimos tener en cuenta:

- Individual y grupalmente, escribir en papel periódico los momentos más y menos importantes en relación a la seguridad y protección. Es fundamental tener en cuenta fechas, frases, dibujos, referencias que se reconozcan.
- Reflexionar cómo podemos enfrentar y tramitar estas situaciones, teniendo en cuenta las herramientas y rutas de protección que ya hemos aprendido y conocemos.

¿Qué es un plan de protección colectivo?

Para dar respuesta a la protección de las organizaciones y procesos comunitarios defensores de los derechos humanos, territoriales y del ambiente, la propuesta es construir Planes de Protección Colectivos. Con estos planes se quiere conseguir que los procesos organizativos permanezcan en el territorio con sus propios planes de vida y con su autonomía fortalecida.

Estos planes de protección tienen una dimensión individual, colectiva y territorial, con herramientas y mecanismos sociales, políticos, jurídicos, organizativos, de protección y auto-protección. Evidentemente tienen que ser participativos e incorporados los enfoques de derechos, diferencial por género, étnico-cultural y holístico o integral.

Son documentos abiertos, que se deben revisar y actualizar por cada proceso organizativo al menos una vez al año, en función de las características del contexto y de las necesidades que vayan emergiendo, no son planes estáticos.

A partir de las experiencias que ya tienen las organizaciones en torno a la protección, pueden incorporar a un plan básico inicial, las herramientas que aquí ofrecemos y que crean convenientes y necesarias en el proceso de construcción colectiva. Todo ello, debe tener un seguimiento y evaluación continua. Estos planes son una guía de formación que sirve dentro de la propia organización (si se incorporan nuevas personas) pensando en ejercicios de réplica.

Lo mencionado anteriormente es un proceso que requiere de cambios y/o incorporación de hábitos que tienen que ir introduciéndose paulatinamente a su vida organizativa, con responsables claros.



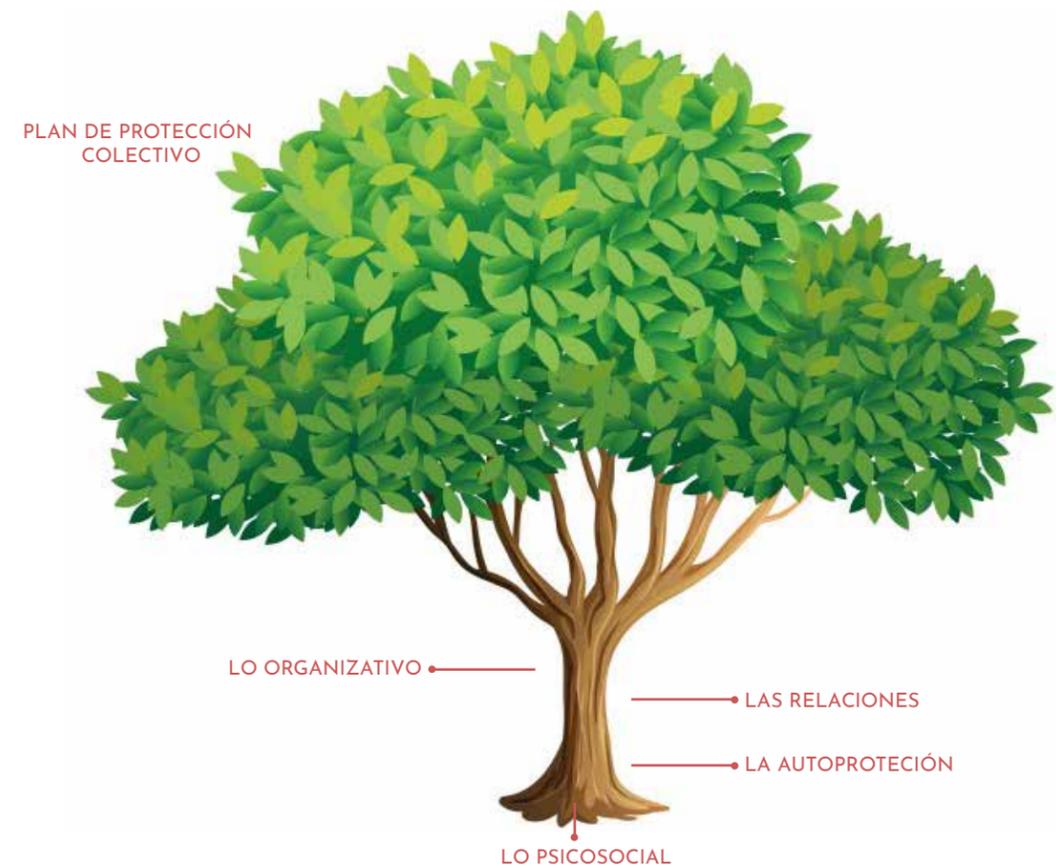
Las Relaciones

Estos planes incluyen cuatro aspectos: el organizativo, las relaciones, la autoprotección y los elementos psicosociales. Siguiendo la metáfora de un árbol, "el árbol de la protección", las raíces de éste sostienen el plan de protección colectivo; cada proceso organizativo debe asegurar tener elementos en cada una de las raíces, tratando de mantener el equilibrio entre ellas. Todas las raíces son importantes y no hay una más importante que otra.

"La protección es un problema político y el conjunto de relaciones de las organizaciones es lo más eficaz para la protección".

Las relaciones son las redes, alianzas, espacios de coordinación con las que cuenta la organización y/o proceso organizativo tanto a nivel nacional como internacional, también su revisión y los mecanismos para mantenerlas y aumentarlas; y lo que tiene que ver con la relación con las autoridades en clave de incidencia, sus objetivos, la manera de realizarla y los resultados que se obtienen.

EL ÁRBOL DE LA PROTECCIÓN



La Autoprotección

Son medidas que adoptamos para prevenir incidentes de seguridad. Así, en nuestras prácticas cotidianas tomamos acciones, por ejemplo: cambios de rutinas, protección de la información, adecuado manejo de la comunicación, seguridad en las oficinas, sedes, territorio. Y adoptamos protocolos que son una secuencia detallada de un proceso de actuación. Hacemos protocolos, de acuerdo con la necesidad de cada organización y/o proceso organizativo, cuando hay movilizaciones, si viajamos, en situaciones críticas o emergencias, para actividades especiales, para allanamientos, judicializaciones.



Lo Organizativo

Todos aquellos elementos internos o de funcionamiento de cada organización y/o proceso comunitario, que pueden favorecer una mayor protección colectiva. Por ejemplo, toma de decisiones en la gestión de la protección, las metodologías para elaborar los análisis de contexto, de riesgo y de sistematización de incidentes de seguridad, la elaboración de protocolos, de discursos, etc.



Lo Psicosocial

Aquello que hacemos para garantizar el bienestar de las personas miembros de la organización y/o proceso comunitario. Este aspecto incluiría las formas de afrontamiento de los impactos de la violencia, el impacto del trabajo con víctimas y población vulnerable, mecanismos internos de expresión de emociones, manejo del miedo, prevención del desgaste derivado del contexto y del estrés, estrategias de apoyo después de una emergencia, etc.

Preguntas para la reflexión

- ¿Quién o quiénes dentro de tu proceso organizativo van a liderar el proceso de elaborar este plan de protección colectiva? ¿Cómo lo harán? ¿Cómo van a ir involucrando en el proceso de la elaboración del plan a otras personas de la organización y/o proceso organizativo?
- ¿Cómo crees que las personas que elaboren este plan de protección colectiva deberían formar sobre protección a las personas nuevas que lleguen al proceso organizativo?



Herramientas de un plan de protección

Como en una "caja de herramientas", es importante contar con suficientes herramientas y saber utilizarlas adecuadamente, para enfrentar las diferentes situaciones por las que el proceso organizativo pueda atravesar. No todas las herramientas se usan en todo momento, pero hay que saber cómo, cuándo y para qué usarlas. Las herramientas las usaremos para respondernos a tres preguntas: ¿Dónde estamos?; ¿qué nos pasa? y; ¿qué podemos hacer?

Este Plan Básico de Protección Colectiva sistematiza diferentes herramientas que se emplean para la protección y autoprotección. A lo largo del tiempo nuestra caja de herramientas crecerá, pero vamos a empezar por el "Kit básico". La idea es presentar estas herramientas y empezar a trabajarlas dependiendo de la priorización que haga cada proceso organizativo, aunque lo recomendable es empezar por el análisis de contexto y de riesgo.

Actividad 2:

A continuación, te presentamos 7 herramientas claves para la construcción de un plan de protección, debes elegir una de ellas y desarrollarla con tu proceso organizativo y comunidad. Escoge la más pertinente y realiza la entrega a través de la plataforma virtual de aprendizajes.

¿Dónde estamos?

1. Espacios para analizar el contexto (ADC)

¿Qué nos pasa?

2. Espacios para analizar los riesgos (ADR).

3. Recogida y análisis de incidentes de seguridad (IDS).

¿Qué podemos hacer?

4. Discursos institucionales.

5. Protocolos de actuación.

6. Relaciones: plan de incidencia política.

7. Herramientas psicosociales.



La elaboración de este plan y la incorporación de estas herramientas no es lineal; se asemeja más a una espiral, que representa el proceso de crecimiento y evolución, desde adentro y hacia afuera, de volver al mismo punto una y otra vez, pero en un nivel diferente, de modo que todo se ve con una nueva perspectiva, con una nueva mirada.



1. Espacios para Analizar el Contexto AdC

La herramienta para respondernos a la pregunta ¿dónde estamos?, es el análisis de contexto que tiene como objetivo leer la realidad en la que nos estamos moviendo; interpretar los acontecimientos que ocurren en un periodo de tiempo concreto, que caracterizan el momento o situación por el que atraviesa nuestro territorio, municipio, ciudad, departamento o país; ver la relación que hay entre los hechos, vincularlos con otros acontecimientos que ocurren en diferentes sitios o que han ocurrido en otras épocas, para apreciar cambios y evitar las lecturas iguales que no posibilitan ver cambios. Es el punto de partida, el "suelo" donde se apoya nuestro "árbol de la protección", es el punto donde comienza nuestra espiral.

Comprender el entorno es el punto de partida para que nuestras acciones sean relevantes y atinadas dando respuestas a los problemas que queremos abordar; significa también vislumbrar posibles tendencias



y escenarios donde nos moveremos. El análisis de contexto nos facilita pronosticar cuál será la evolución o tendencia de las situaciones, permitiéndonos influir en algún grado en ella y no solo mantenernos a la espera de que ocurran las cosas. Esto nos ayuda a decidir mejor nuestras actuaciones.

Cuando se aborda el análisis de contexto no podemos olvidar la necesidad de conocer lo estructural presente en el acontecer diario de nuestro trabajo, como los sistemas económicos, políticos, sociales y culturales. Es en este sentido que definimos, según nuestros objetivos, las temáticas y actores a dar seguimiento enfocándonos en las relaciones que se generan entre ellos y qué papel juegan en una mirada global. En la medida en que afinamos nuestro análisis comprendemos mejor los sistemas y modelos predominantes. Y es importante hacerlo con cierta regularidad y con una metodología adecuada.

Cuadro para el desarrollo de la herramienta AdC

Escribir cuáles son nuestros objetivos como proceso organizativo	
Definir temáticas dar seguimiento	Definir actores dar seguimiento

Una herramienta con 4 pasos



-Siempre leyendo lo que pasa en lo internacional, nacional, local y territorial
-Con regularidad. Metodología y de manera colectiva.

Escribir 5-10 hechos de los últimos tres meses que han influido o pueden influir positiva o negativamente en el trabajo del proceso organizativo. Después intentar responder a las preguntas de análisis, tendencias y estrategias.			
Hechos económicos, políticos, jurídicos, sociales, del conflicto, tanto a nivel internacional, nacional, regional, local y territorial	Análisis	Tendencias	Estrategias



Preguntas orientadoras de la actividad de Análisis de Contexto

¿A qué medios de comunicación vamos a dar seguimiento para ubicar noticias sobre estas temáticas/actores? ¿De qué otras maneras vamos a obtener información relevante sobre estas temáticas/actores?

¿Quiénes pueden hacer este seguimiento a noticias?

¿Quién o quiénes podrían encargarse de liderar esta labor de análisis de contexto?

Es importante hacer, por lo menos dos veces al año y con tiempo suficiente, este ejercicio con varias personas de la organización. Quizás a primeros de año para planificar y a mediados de año para revisar. Y es importante escribirlo. ¿Crees que sería posible hacerlo? ¿Cuándo?

Propuesta a debatir: Otra posibilidad sería mirar la posibilidad de tener en reuniones habituales de la organización y/o proceso organizativo un espacio de 30 minutos (¿más?) para hablar sobre qué hechos relevantes han pasado en las últimas semanas que debemos analizar porque pueden afectar positiva o negativamente nuestros objetivos.

PROPUESTA A DEBATIR: ¿Habrá la posibilidad de invitar a personas para hablar de análisis de contexto y dar discusiones políticas? ¿A quiénes?

La labor que desarrollamos desde la organización para conseguir los objetivos planteados producen que tengamos riesgos en nuestro que hacer legítimo, por ejemplo, cuando otras personas, grupos, organizaciones, actores tienen intereses contrarios a los nuestros, en algunas ocasiones han intentado resolver estas disputas usando la violencia, entre otras estrategias. El analizar los riesgos es una de las herramientas para responder la pregunta ¿Qué nos pasa?

2. Espacios para Analizar los Riesgos AdR

Definamos unos conceptos en primer lugar:

- Riesgo: La posibilidad de que ocurra un incidente que produzca algún daño.
- Amenaza: Declaración o intención de infligir un daño, castigo o herida (reciente o inmediata).
- Capacidad: Cualquier recurso (incluyendo habilidades y contactos) que mejoran la seguridad.
- Vulnerabilidad: Cualquier factor que vuelva más factible que el daño se materialice o que pueda resultar en un daño mayor.

El nivel de riesgo de una organización tiene relación con las amenazas recibidas y las vulnerabilidades y las capacidades que esa organización tiene para enfrentar esas amenazas, como representamos en la siguiente ecuación:

$$\text{Riesgo: } \frac{\text{Amenazas} \times \text{Vulnerabilidades}}{\text{Capacidades}}$$

El análisis de riesgo se presenta como una fórmula porque si uno de los ítems cambia, se afectará el nivel de riesgo. A más amenazas y a más vulnerabilidades, más riesgo. A más capacidades, menor riesgo. El desafío es poder evaluar, tanto como sea posible, el grado de riesgo y tomar aquellas acciones que lo disminuyan. En la mayoría de los casos, la vulnerabilidad y la capacidad son dos caras de una misma moneda, es decir, las vulnerabilidades se pueden convertir en capacidades y viceversa.

La evaluación de riesgo deberá basarse en tu contexto particular, por ello, comprender el contexto propio es un requisito previo para poder tomar medidas efectivas. Por lo general, las organizaciones pueden trabajar internamente para aumentar sus capacidades y disminuir sus vulnerabilidades; las amenazas provienen de factores externos a nosotros y puede ser más difícil que tengamos influencia sobre ellas.

Algunos riesgos a los que nos podemos enfrentar que pueden ser originados por diferentes circunstancias son:

- Estigmatizaciones.
- Interferencias al libre tránsito, a la expresión escrita/verbal o a la asociación con otras personas.
- Chantajes (ej.: "si no pones fin a tus actividades... verás lo que sucederá a tu hija").
- Ser blanco de sanciones de tipo administrativas, tales como requerimiento de información financiera adicional, demostrar la legalidad del software que utilizan en sus ordenadores, dificultades al momento de inscribir o reinscribir una organización.
- Agresiones físicas y sexuales (de parte de otras personas o dispositivos, tales como bombas).
- Ataques a su medio de vida, pérdida del trabajo u oportunidades educativas.
- Ataques sobre su propiedad, territorio, ambiente (agua, bosques); destrucción o ataques vandálicos a vehículos, domicilios u oficinas.
- Judicializaciones, detención, arresto, encarcelamiento, tal vez en base a acusaciones falsas o procesamientos civiles o penales por calumnias.
- Maltrato, torturas.
- Secuestro.
- Asesinato.

Es importante distinguir entre amenazas y riesgos; normalmente son conceptos que se confunden. Si bien una amenaza es algo malo que puede suceder, el riesgo es la probabilidad de que ocurra la amenaza. Por ejemplo, existe la amenaza de que un edificio se derrumbe, pero el riesgo de que esto suceda es mucho mayor en Valle del Cauca o Nariño (donde los terremotos son comunes) que en Leticia (donde no lo son).

Dos ejemplos para entender fácilmente estos conceptos:

1. En un barquito hay dos niños y una niña. Juan es el más grande, en edad y en fortaleza y, además, es el más peleón. Pedro es el mediano y no sabe nadar. Y Ana es la más pequeña, tampoco sabe nadar, pero tiene un chaleco salvavidas.

Juan se ha enfadado con Pedro y Ana y les está amenazando, diciéndoles que les va a empujar a los dos para tirarlos al agua.

La amenaza es que Juan les empuje. El riesgo que se ahoguen al caer al agua.

Pedro y Ana tienen una vulnerabilidad muy grande, no saben nadar.

Pero Ana tiene una capacidad que Pedro no tiene y es su chaleco salvavidas.

Si Juan cumple la amenaza, el riesgo de que caigan al agua es el mismo para Ana y para Pedro; pero el riesgo de que se ahoguen es mucho más alto para Pedro que no tiene el chaleco.



Vemos como la capacidad que tiene Ana con el chaleco sirve para disminuir las consecuencias de la aplicación de la amenaza. Esta capacidad es física.

2. La misma situación a la anterior en el barquito, con Ana y Pedro que no saben nadar, pero, en este caso, ninguno tiene chaleco. Pero Pedro tiene un hermano en la orilla, llamado Andrés, que es mayor y más fuerte que Juan y que sabe nadar, que los está mirando. Juan se ha enfadado con Pedro y Ana y les está amenazando diciéndoles que les va a empujar a los dos para tirarlos al agua.

La amenaza es que Juan les empuje. El riesgo que se ahoguen al caer al agua. Pedro y Ana tienen una vulnerabilidad muy grande, no saben nadar y no tienen chaleco. Pero Pedro tiene una capacidad y es la presencia de su hermano en la orilla. Y Juan sabe eso. Esta vez la capacidad de Pedro es preventiva y disminuye la posibilidad de que la amenaza se cumpla porque Juan tiene miedo de las consecuencias. Y esta capacidad está sirviendo a Pedro y Ana.

De lo anterior, podemos concluir que para reducir los riesgos a niveles aceptables (principalmente, para protegerse) Ana y Pedro deben:
 Reducir los factores que les hacen vulnerables (aprender a nadar).
 Aumentar sus capacidades (más chalecos, más hermanos mayores).
 Reducir las amenazas posibles, mantener contento a Juan, no enfadarse con él.

La vulnerabilidad y la capacidad son componentes internos (porque podemos trabajarlas).
 Las amenazas son componentes externos (porque son hechas por actores externos y siempre pueden darse).

Cuadro para el desarrollo de la herramienta

Escribir algunos riesgos-amenazas que tu organización está teniendo o puede tener por la labor que está realizando. Poner vulnerabilidades/capacidades que tiene la organización para enfrentar cada riesgo y capacidades requeridas que se han de trabajar en la organización.

Riesgos Amenazas	Vulnerabilidades o Debilidades del Proceso Organizativo	Capacidades o Fortalezas	Capacidades requeridas y cómo adquirirlas

Preguntas orientadoras de la actividad de Análisis de Riesgo

¿Quién o quiénes podrían encargarse de liderar esta labor de análisis de riesgos?
 ¿Cómo obtener información relevante para hacer estos análisis de riesgo?
 Es importante hacer, por lo menos dos veces al año y con tiempo suficiente, este ejercicio con varias personas de la organización. Quizás a primeros de año y a mediados de año para revisar. Y es importante escribirlo. ¿Crees que sería posible hacerlo? ¿Cuándo?

PROPUESTA A DEBATIR: Otra posibilidad sería mirar la posibilidad de tener en reuniones habituales de la organización y/o proceso organizativo un espacio de 30 minutos (¿más, menos?) para hablar sobre qué riesgos nuevos/diferentes estamos viendo a la análisis realizado por los hechos que han pasado en las últimas semanas. Mirar vulnerabilidades y capacidades para enfrentar esos nuevos/distintos riesgos.

3. Recogida y Análisis de Incidentes de Seguridad IdS

La recogida y sistematización de los incidentes de seguridad que tiene una organización es la segunda herramienta que tenemos para contestar la pregunta QUÉ NOS PASA ya que pueden verse como indicadores de la situación de seguridad concreta en que nos encontramos. Su análisis nos puede permitir detectar cambios para actuar a tiempo y eficazmente para mantenernos a salvo. Los incidentes de seguridad son cualquier situación que entendemos que afecta nuestra protección o que nos da esta sensación. En caso de percepciones de que un hecho puede ser un incidente de seguridad, será importante compartirlo y valorarlo en la organización.

Algunos ejemplos de incidentes de seguridad podrían ser: ver el mismo vehículo sospechoso parqueado fuera de nuestra oficina o casa varios días seguidos; que suene el teléfono en repetidas ocasiones y que cuando contestemos no responda nadie; que alguien desconocido nos pregunte por personas de nuestra organización; que entren a robar en nuestra casa, un panfleto amenazante, etc. Hay que advertir que no todo lo que notamos es un incidente de seguridad, de ahí la importancia de compartirlo y analizarlo en la organización.

También es importante distinguir entre un incidente de seguridad y una amenaza. Tener en cuenta que todas las amenazas son incidentes de seguridad pero que no todos los incidentes de seguridad son amenazas. Por ejemplo: si alguien que camina a tu lado, te amenaza por el trabajo que haces, esto, además de ser una amenaza, es un incidente de seguridad. Pero si descubres que un coche está vigilando tu oficina/casa al otro lado de la calle, o si te han robado el celular, esto son incidentes de seguridad, pero no necesariamente amenazas.



Hay tres pasos para abordar los incidentes de seguridad:

1. Conocer lo sucedido y registrarlo. Con los mayores detalles posibles.
2. Analizar el incidente de seguridad. Ver patrones. Hacer hipótesis de por qué ha podido suceder el incidente de seguridad y elegir la que más nos suena. Posibles perpetradores.
3. Reaccionar: hay que determinar los objetivos antes de actuar. Actuar con prontitud es importante, pero saber por qué se está actuando es más importante. Si se determina primero lo que se desea conseguir (los objetivos), entonces se comprenderá mejor cómo conseguirlo (plan de acción). En este plan tener en cuenta cuatro tipos de acciones: de autoprotección, psicosociales, de relaciones y organizativas, mencionadas anteriormente.

Es muy útil tener un formato de la organización para poder registrar los distintos incidentes de seguridad, el análisis realizado sobre los mismos, así como las acciones que se quieren llevar a cabo. Esto nos permite poder compartir, si se ve oportuno, partes de este registro con organizaciones aliadas, dar seguimiento a la realización o no de las acciones planteadas, los resultados obtenidos y evaluar todo el proceso.

La reacción, a veces, debe de ser urgente, inmediata. Por ejemplo, hubo un ataque y el objetivo es asistir a las personas heridas y/o impedir otro ataque; o se han llevado a una persona de la organización que no sabemos dónde está y el objetivo es encontrarla.

En otras ocasiones, podemos tener un poco más de tiempo para responder, en las próximas horas o días. Por ejemplo, han robado las computadoras de la organización en la oficina y los objetivos de la reacción pueden ser que se investigue lo sucedido, restaurar el entorno de trabajo seguro, recuperar la información, etc.

Para ambas situaciones nos sirve tener elaborado con anterioridad un protocolo de situaciones críticas o de emergencia donde tener previstas las personas a quién contactar dentro de la organización (una persona, equipo de crisis) y las posibles primeras acciones a efectuar a sabiendas que cada situación tiene sus particularidades.

El discurso de la organización es la base de la organización, es su imagen, su soporte, la base de su comunicación y de la idea que desea transmitirse tanto en su interior como hacia el exterior. Con el discurso se establece y conforman sus objetivos y la identidad de la organización. Es importante de identificar los contextos en los que nos desenvolvemos para así adecuar de manera pertinente nuestro discurso y adaptarlo al del medio en el que nos movemos.

Es importante que todo el personal que conforma una organización mantenga el mismo discurso sobre qué es la organización, lo que pretende, la población con la que trabaja. Y se debe, por tanto, asegurar que las personas nuevas que se incorporan, lo conozcan, y puedan reproducirlo. El discurso es útil para presentarse en reuniones, pero también en otros espacios informales como un taxi, una señora interesada por nuestro trabajo, un retén, etc.

- Se trata de consensuar dentro de la organización la manera pública de presentarnos, de decir quiénes somos y lo que hacemos. Algo que nos de identidad como organización.
- Este discurso tiene que servir para cualquier ocasión y oyente, para mantener la coherencia, legitimidad y transparencia. Más amplio o más resumido según con quien se esté hablado.
- Puede ir variando con el tiempo y hay que asegurar, por un lado, que se va actualizando y, por otro, que las nuevas personas que se incorporen a la organización lo conocen y manejan adecuadamente.
- Debe protegernos, es decir, quizás hay palabras que es mejor no decir al estimarse que nos pueden poner en riesgo y que es mejor usar otras o buscar otras formas de contar.
- Es importante mirar como organización qué otros discursos debemos de tener, de posicionar a sabiendas que en los discursos hay posicionamientos políticos, ideologías, cuestionamientos basados en esquemas de valores propuestos desde la misión y la visión de la organización y que van dirigidos a la colectividad, que puede nutrir y transformar esa misma colectividad pero que, por eso, también puede aumentarnos los riesgos.

Algunas claves a tener en cuenta:

- Mirar si es recomendable o no, si se ve necesario, nombrar los respaldos que se tienen de la Unión Europea, de Embajadas, de Naciones Unidas, de otras organizaciones o redes en que estamos.
- Ver si es o no conveniente decir quién nos financia.
- Si es necesario o no decir claramente que la organización trabaja en estos municipios, departamentos.
- Por lo general, no decir lo que no nos pregunten. Mejor dar respuestas cortas que no generen nuevas preguntas.

Cada proceso organizativo debería responder a estas preguntas:

¿Qué es _____? ¿Cuándo, cómo y por qué surgió?

¿Cuáles son los objetivos de XXXXXX?

¿Qué momentos acciones son las más destacados de XXXXXX?

Discurso Institucional: Para cualquier ocasión y oyente:
 Rellenar: "Hola buenos días, me llamo _____ y pertenezco a la organización _____ que se dedica a _____"

Otros discursos: Es muy posible que XXXXXX tenga que tener discursos respuestas ante otras preguntas que puedan hacer a XXXXXX: por ejemplo, ¿Cuál es la postura de XXXXXX frente al EXTRACTIVISMO en el territorio?, ¿qué no se haga, que se haga, pero con condiciones de respeto ambiental, laboral? De no quererse el EXTRACTIVISMO, ¿qué desarr ollo se propone para la zona?

Preguntas orientadoras sobre Incidentes de Seguridad
 ¿Quién o quiénes podrían encargarse de liderar esta labor de registrar y analizar los incidentes de seguridad en la organización? ¿Van a usar un formato de recogida y sistematización de los Incidentes de Seguridad? ¿Lo han adaptado a su realidad?
 ¿De qué manera se van a compartir los incidentes de seguridad tenidos en la organización, las acciones tomadas y los resultados conseguidos?

4. Discursos del Proceso Organizativo

Toda persona crea sus propios discursos a partir de los cuales establece sus valores y esquemas individuales, sociales y culturales del mundo en el que está inmerso. Al igual que una persona, y por la misma razón, toda organización debe crear sus propios discursos. Las organizaciones, como los individuos, son sujetos discursivos complejos y, por tanto, debe haber un consenso sobre la elaboración de un discurso propio y unificado que identifique a todas y cada una de las partes, es decir, que cree identidad. Elaborar esos discursos es la primera herramienta para respondernos a la pregunta ¿Qué podemos hacer? objetivo es encontrarla.



5. Protocolos de Autoprotección

Los protocolos son acciones organizadas que permiten prevenir y reaccionar de manera más efectiva y coordinada a diferentes situaciones de amenaza. Elaborar estos protocolos y medidas generales de autoprotección es la segunda herramienta para respondernos a la pregunta ¿qué podemos hacer?

La organización debe definir previamente las situaciones de riesgo que con mayor probabilidad tendrá que enfrentar y en base a estas, elaborar los protocolos y medidas adecuadas para enfrentar estas posibles situaciones. Para ello, en casi todos los casos, seguiremos el esquema:

- Pensar qué hacer antes, para prevenir o minimizar el riesgo
- Qué hacer durante la situación.
- Qué hacer después, una vez terminada la situación.

Una vez discutidas y consensuadas mediante el esquema anterior, las medidas a tomar se escribirán. De esta manera, poco a poco, se establecerán protocolos institucionales, colectivos, que deberán ser revisados al menos anualmente y socializados entre las personas de la organización, sobre todo con el nuevo personal.

También es importante establecer algunas medidas generales de autoprotección que adoptamos en nuestras prácticas cotidianas tales como:

- Medidas de autoprotección generales, como, por ejemplo, no andar solos, no usar el vehículo particular para gestiones organizativas, respetar horarios de entrada y salida en la oficina, cambios de rutas.
- Seguridad en las oficinas, sedes, casas, territorio, etc.
- Medidas frente a la vida privada: establecimientos de ocio a los que se acude, pensar a qué actividades se puede vincular a la familia y a cuáles no.
- Manejo adecuado de la información: de la comunicación (qué decimos, cómo lo hacemos), de la información que se publica mediante redes sociales, protección de la información tanto física como digital. Protección de nuestros teléfonos, computadoras.

Elaborar algunos protocolos de la organización que sirvan para el proceso organizativo

Medidas generales de protección respecto a:

- Manejo de la información:
- Medidas frente a la vida privada:
- Medidas para la seguridad de casa, sedes, oficinas, territorio:
- Medidas de autoprotección generales:

Protocolo para Viajes-Desplazamientos

Escribir en el antes, durante y después sugerencias a hacer.

Antes del viaje	Durante el viaje	Después del viaje

Protocolo para situaciones críticas-emergencias

Escribir en el antes, durante y después sugerencias a hacer.

Antes de la emergencia	Durante la emergencia	Después de la emergencia

Preguntas orientadoras sobre Protocolos de Autoprotección

- Según los riesgos que se tienen, que son más probables, ¿qué protocolos debemos construir en nuestra organización? ¿Para viajes, para situaciones críticas o emergencias, para judicializaciones, allanamientos, actividades especiales, otros? ¿Cómo construirles colectivamente?
- ¿Cómo socializar y comprometer a toda la organización respecto a estos protocolos?
- ¿Cada cuánto tiempo crees que sería necesario revisar estos protocolos?
- ¿Cuáles pueden ser las dificultades para que los protocolos no funcionen bien? ¿Qué podemos hacer?



6. Revisando las Relaciones. Elaborando un Plan de Reuniones

La incidencia política son los esfuerzos de la ciudadanía organizada para influir en la formulación e implementación de las políticas y programas públicos, por medio de la persuasión y la presión ante autoridades estatales, mecanismos internacionales, otras instituciones de poder y/o otros actores que influyen sobre los que toman las decisiones. La incidencia política consiste en un cúmulo de actividades dirigidas a ganar acceso y generar influencia sobre personas que tienen poder de decisión en asuntos de importancia para nuestra organización. personal

La incidencia política es un proceso largo y planificado, hay que persistir. Lo que queremos conseguir, nuestras propuestas tienen que ser claras, derivadas de información precisa. Las alianzas y las acciones en coaliciones sirven para multiplicar las posibilidades de éxito de la incidencia. Esta es la tercera herramienta de ¿qué podemos hacer?

Existen varias estrategias para hacer incidencia política, como pueden ver en el cuadro de más abajo, entre ellas, la interlocución, el tener reuniones y articularnos en redes. Una de las claves de protección es la capacidad de generar relaciones. En este sentido son importantes las relaciones que establecemos con nuestro entorno: copartes, comunidades, autoridades locales, estatales, nacionales e internacionales y con las organizaciones afines. También con los Mecanismos Nacionales e Internacionales de protección. Dentro de estas relaciones es importante revisar las relaciones establecidas y tratar activamente de mantener, mejorar o iniciar aquellas que creamos que son necesarias u oportunas.

Por interlocución para la protección entendemos el diálogo entre la organización y sus aliados con el Estado con el objetivo de incidir a favor de la protección de las organizaciones, personas, territorios; incidir para la aplicación de medidas de protección y políticas públicas protectoras adecuadas, en la investigación de los hechos victimizantes, etc. Por eso es importante establecer un plan de interlocución o reuniones.

Estrategias para incidencia



Cuadro para el desarrollo de la herramienta:
Elaborar un listado de las relaciones que tenemos como organización. Ordenarlas de mayor a menor confiabilidad.

Con organizaciones internacionales	Con instituciones del Estado	Con organizaciones del ámbito nacional	Con organizaciones del ámbito regional, local.

Una vez realizado el listado, señalar las organizaciones que podrían ayudar a tu organización en caso de un incidente de seguridad grave.
 Y apuntar en cada columna el nombre de alguna organización con la que no tiene relación tu organización y que sería importante tenerla para la protección.

Actividad

Elaborar un plan de reuniones para la protección para tu organización para el próximo año.

Institución Del Estado
Objetivo
Cómo Contactar
Con Quién
Cuándo
Responsables



A Nivel Regional/Local Organización/ Red
Objetivo
Cómo Contactar
Con Quién
Cuándo
Responsables

A Nivel Nacional Organización/Red
Objetivo
Cómo Contactar
Con Quién
Cuándo
Responsables

Entidades Internacionales
Objetivo
Cómo Contactar
Con Quién
Cuándo
Responsables

Preguntas orientadoras sobre el Plan de Reuniones

- ¿Quiénes se responsabilizarían del plan de interlocución/reuniones? ¿Cada cuánto tiempo sería necesario revisar dicho plan?
- ¿Cómo sería la mejor manera de prepararnos para mantener interlocuciones con diferentes instituciones u organizaciones?

7. Herramientas Psicosociales

Lo psicosocial toma como objeto de estudio al ser humano pero integrado en un contexto social, es decir, como parte de un grupo, de una sociedad. Se ocupa especialmente y preferentemente del funcionamiento de los individuos en sus respectivos entornos sociales, es decir como partes integrantes de una sociedad o comunidad y como, tanto ser humano, como entorno en el cual se desarrolla este, contribuyen a determinarse entre sí. oportunas.

Lo psicosocial se define como un foco de análisis particular, una mirada relacional desde la cual se entiende a los individuos y colectivos, en el marco de múltiples contextos culturales, sociales y políticos, como ámbitos donde se construye la identidad, el mundo emocional, los comportamientos y pensamientos, los cuales son constituyentes de la realidad que se vive y son al mismo tiempo, susceptibles de transformación. En contextos de violencia socio-política y en ámbitos de Derechos Humanos el enfoque psicosocial arroja



comprensiones sobre los impactos de la violencia en las persona, colectivos, organizaciones y comunidades. También ayuda a comprender las "razones" de la represión y las técnicas empleadas para la represión. Fortalece las estrategias de afrontamiento y el trabajo de las organizaciones.

Incorporar aspectos psicosociales concretos como las emociones, el bienestar y las relaciones, mejora y refuerza los planes de protección, ya que toma en cuenta el sentido, las expectativas, la motivación, los miedos, las necesidades y el mundo de relaciones que también están presentes a la hora de elaborar e implementar las acciones concretas de protección.

Existen muchas herramientas psicosociales que pueden preparar de mejor manera a las organizaciones para afrontar su seguridad y protección. Al igual que en el caso de protocolos, cada organización debería conocer estas herramientas, para utilizar las que sean de mayor utilidad en un momento determinado. A continuación, alguna de estas herramientas:

- Impacto del contexto y de los riesgos en las personas y el colectivo.
- Elaboración de un plan de itinerario de acompañamiento psicosocial en la organización.
- El grupo como apoyo. Espacios grupales para trabajar aspectos psicosociales.
- Cuidado de cuidadores y cuidadas. Autocuidado.
- Afrontamiento de incidentes de seguridad críticos.
- Trabajar el miedo y el estrés.
- La escucha responsable. La entrevista.
- La toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Red de Apoyo Individual e Institucional.



Preguntas orientadoras sobre Herramientas Psicosociales

- ¿Cómo se pueden ir incorporando algunas de estas herramientas psicosociales? ¿En qué tiempos? ¿En qué espacios grupales? ¿Por dónde se puede empezar?
- ¿Cuáles son las herramientas psicosociales que habría que seguir trabajando, teniendo en cuenta el momento interno de la organización, y el actual trabajo?
- ¿Cuáles pueden ser las dificultades para implementar estas herramientas? ¿Sería pertinente buscar apoyos fuera de la organización?

Anexo 1: FORMATO INCIDENTES DE SEGURIDAD

FECHA INFORME	
NOMBRE DE QUIEN LO HACE	
FUENTE DE LA INFORMACIÓN	
EL HECHO	Lugar del hecho: vereda, municipio, ciudad, departamento,..
	Dirección-Domicilio sitio del hecho
	Fecha
	Hora
Organización Afectada	
DESCRIPCIÓN DE HECHOS (¿Qué, ¿cuándo, ¿dónde, ¿cómo? ¿Quiénes? ¿con quiénes más presente, etc.?, ¿ropa?, ¿carro?, ¿placa?)	
VERIFICACIÓN ¿Se trianguló la información?	
DESCRIPCIÓN DE PRESUNTO(S) RESPONSABLE(S)	
ANÁLISIS (¿Por qué ha pasado?, ¿objetivos responsables?, ¿qué buscan los responsables? PATRONES	



OBJETIVOS DE NUESTRAS ACCIONES	
ACCIONES REALIZADAS (con responsables)	
RELACIONES ¿Se ha denunciado? ¿Ante Quiénes? Organizaciones de DDHH Comunidad internacional Otro(s)	
ORGANIZATIVO	
AUTOPROTECCIÓN	
PSICOSOCIAL	

SEGUIMIENTO - 1 MES	
SEGUIMIENTO - [fecha]	
FECHA CIERRE	

ANEXO 2: EJEMPLO PLAN DE PROTECCIÓN DE AGUALIMPIA ACTUALIZADO A ABRIL DE 2019	
RESULTADOS /Evaluación	



Somos de la asociación AGUALIMPIA. Y nuestro objetivo es defender nuestro territorio de cualquier actor y/o interés que pueda poner en riesgo nuestro ambiente (el agua, bosques, flora, fauna, paisaje), cultura, modos de vida. Sabemos que en el territorio hay intereses económicos muy fuertes ya que en el subsuelo hay oro y otros metales. Desde AGUALIMPIA sabemos, por lo que conocemos de otros lugares, que este tipo de empresas y proyectos nos perjudican, van en contravía a nuestros objetivos.

Dentro de AGUALIMPIA hay un grupo de 5 personas, llamado EQUIPO PROTECCIÓN, encargado de impulsar el plan de protección de AGUALIMPIA con sus siete herramientas. Sabemos que oponernos a este tipo de empresas puede traernos situaciones de inseguridad, riesgos y, por eso, empezar a impulsar este plan. Hemos seguido la propuesta metodológica del MODULO facilitado por el CAJAR.

Herramienta 1: ANÁLISIS DE CONTEXTO (ADC)

En AGUALIMPIA hemos decidido que dos veces al año vamos a realizar este ADC (en enero y en junio). Y que en las reuniones mensuales que tenemos como AGUALIMPIA vamos a darnos como 30 minutos para mirar que acontecimientos han ocurrido en el último mes y qué análisis hacemos de los mismos, es decir, cómo puede afectarnos ese hecho u acontecimiento. Que el EQUIPO PROTECCIÓN se encarga de impulsar estos ADC y, para ello, en el EQUIPO PROTECCIÓN nos hemos repartido el trabajo para dar seguimiento a noticias (de Colombia y de otros países) que salen en varios medios de comunicación (El Espectador, Semana, La Silla Vacía, Verdad Abierta).

<p>Actividad 1: Escribir cuáles son nuestros objetivos como proceso organizativo: Objetivo es defender nuestro territorio de cualquier actor y/o interés que pueda poner en riesgo nuestro ambiente (el agua, bosques, flora, fauna), cultura, modos de vida.</p>	
<p>Definir temáticas dar seguimiento</p>	<p>Definir actores dar seguimiento</p>
<ul style="list-style-type: none"> Lo que tiene que ver con la defensa de los territorios (consultas populares, consultas previas, movilizaciones en este sentido, acciones jurídicas a nivel nacional e internacional). Lo que afecta los territorios (fracking, aspersiones con glifosato, actores armados legales e ilegales que están en el territorio; economías ilícitas). Lo concerniente al acuerdo entre el Gobierno y las Farc. Los posibles diálogos con el ELN. Lo que está ocurriendo con las personas líderes o defensoras del ambiente y del territorio. 	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de ambiente, ANLA, ministerio de minas y energía, ministerio del interior, otros procesos en resistencia.

<p>Actividad 2: Escribir 5-10 hechos de los últimos tres meses que han influido o pueden influir positiva o negativamente en el trabajo de vuestra organización. Después intentar responder a las preguntas de análisis, tendencias y estrategias.</p>			
<p>Hechos económicos, políticos, jurídicos, sociales, del conflicto,... tanto a nivel internacionales, nacionales, regionales, locales, territoriales</p>	<p>Análisis</p>	<p>Tendencias</p>	<p>Estrategias-Acciones</p>
<p>190325 El clamor de Nariño por la sustitución voluntaria de cultivos de coca https://bit.ly/3d0ka6H</p>	<p>El gobierno de Duque parece quiere seguir lo que dicen desde USA. nacionales, regionales, locales, territoriales</p>	<p>Si empiezan las aspersiones, tendrá consecuencias en el ambiente, en la salud, en la seguridad alimentaria</p>	<p>Dar Seguimiento a esta temática. Elaborar desde AGUALIMPIA un comunicado sobre nuestra postura frente a esto.</p>
<p>190322 Sergio Jaramillo, ex comisionado de paz: "El partido extremista" que gobierna a Colombia "quiere acabar con la Jurisdicción Especial de Paz y está teniendo éxito" https://bbc.in/2U11vWS</p>	<p>Lo de hacer trizas el acuerdo ahí va, poco a poco realizándose. Hay muchas voces en contra de esta política del Gobierno.</p>	<p>El gobierno va a seguir ralentizando el cumplimiento del acuerdo. Los PINIS, PDTES,...</p>	<p>Elaborar, junto con otras organizaciones, un comunicado sobre nuestra postura frente al acuerdo, la JEP,...</p>

Herramienta 2: ANÁLISIS DE RIESGO (ADR)

En AGUALIMPIA hemos decidido que dos veces al año vamos a realizar este ADR (en enero y en junio, en las mismas fechas que el ADC). Y que en las reuniones mensuales que tenemos como AGUALIMPIA vamos a darnos como 30 minutos para mirar que riesgos estamos viendo que pueden ocurrirnos, a AGUALIMPIA y al territorio, y cómo podemos enfrentar estos riesgos. Que el EQUIPOPROTECCIÓN se encarga de impulsar estos ADR.

<p>Actividad: Escribir algunos riesgos que vuestra organización está teniendo o puede tener por la labor que está realizando escribiendo el grado de posibilidad que ocurra. Poner vulnerabilidades/capacidades que tiene la organización para enfrentar cada riesgo y capacidades requeridas que se han de trabajar en la organización.</p>



RIESGOS/ AMENAZA	VULNERABILIDADES O DEBILIDADES DE LA ORGANIZACIÓN	CAPACIDADES O FORTALEZAS	CAPACIDADES REQUERIDAS Y CÓMO ADQUIRIRLAS
Se ha visto una empresa en el territorio haciendo estudios de suelos. Posiblemente es la que tiene concesión de títulos mineros.	La verdad es que no sabemos mucho de esta empresa que han visto, ni el nombre.		Debemos empezar a saber quién es la empresa, a qué se dedica, que otros proyectos tiene en Colombia o en América Latina, saber más. Y buscar quien nos apoye con esto.
Salieron las FARC-EP pero han llegado otros actores armados al territorio. Y esto está trayendo amenazas, controles,...	No sabemos quiénes son estos otros grupos ni su manera de actuar.	Tenemos experiencias pasadas de cómo manejar situaciones con actores armados ilegales.	<p>Estar muy pendientes de lo que se escucha de estos actores armados ilegales y qué quieren.</p> <p>Avanzar en nuestro plan de protección, sobre todo en los Protocolos de actuación.</p>

Herramienta 3: RECOGIDA Y ANÁLISIS DE INCIDENTES DE SEGURIDAD (IDS) DENTRO DE AGUALIMPIA

En AGUALIMPIA hemos decidido que todos los incidentes de seguridad que tengamos van a ser recopilados y analizados por el EQUIPO PROTECCIÓN. Es importante que todas las personas que forman parte de AGUALIMPIA sepan quienes son las y los integrantes del EQUIPO PROTECCIÓN y que se comuniquen con ellos y ellas si consideran que han tenido un incidente de seguridad, aunque no haya sido muy grave lo ocurrido. El EQUIPO PROTECCIÓN usará un formato para recoger los incidentes de seguridad.

En casos de incidentes de seguridad graves o muy graves, el EQUIPO PROTECCIÓN junto con la Junta Directiva de AGUALIMPIA elaboraran el plan de acción a efectuar por el incidente de seguridad acaecido.

Herramienta 4: DISCURSOS DE AGUALIMPIA

En AGUALIMPIA hemos decidido que el EQUIPO PROTECCIÓN va a elaborar un primer borrador de cómo nos vamos a presentar como AGUALIMPIA ante cualquier persona, entidad, autoridad. Este primer borrador será presentado en la próxima asamblea de AGUALIMPIA, para dar insumos al mismo y ver si se aprueba o no ese discurso sobre qué somos y hacemos en AGUALIMPIA.

AGUALIMPIA ha decidido que la Junta Directiva elabore un primer borrador de discurso de la postura de AGUALIMPIA sobre diferentes temas: la posible vuelta a la aspersión con glifosato; nuestra postura favorable al acuerdo entre el Estado Colombiano y las Farc y a su necesaria implementación.

Herramienta 5: PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN.

En AGUALIMPIA hemos decidido que el EQUIPO PROTECCIÓN elabore una propuesta de medidas generales de protección para AGUALIMPIA, sobre todo en lo relativo al manejo de la información (tanto hablada, escrita, digital). Y que en los próximos seis meses el EQUIPO PROTECCIÓN elabore un protocolo para viajes y para situaciones críticas o de emergencia siguiendo el formato del ANTES/DURANTE/DESPUÉS. Para que nos apoyen con esto, vamos a buscar asesoría de alguna organización más especializada en temas de protección.

Herramienta 6: REVISANDO LAS RELACIONES. ELABORANDO UN PLAN DE REUNIONES.

En AGUALIMPIA hemos decidido que la JUNTA DIRECTIVA junto al EQUIPO PROTECCIÓN van a elaborar un listado de las organizaciones y/o instituciones con las que nos relacionamos como AGUALIMPIA. Y después, elaborar un plan para aumentar el número de nuestras relaciones para la protección.

EJERCICIO: Elaborar un listado de las relaciones que tenemos como organización. Ordenarlas de mayor a menor confiabilidad.			
Con organizaciones internacionales	Con instituciones del Estado	Con organizaciones del ámbito nacional	Con organizaciones del ámbito regional, local.
No tenemos relaciones con organizaciones internacionales	Defensoría del Pueblo a nivel regional	CAJAR	Con varias organizaciones juveniles, de mujeres, campesinas, que trabajan temas similares a los nuestros. Aunque en el tema de protección NO tienen experiencia.
<p>Una vez realizado el listado, señalar las organizaciones que podrían ayudar a tu organización en caso de un incidente de seguridad grave.</p> <ul style="list-style-type: none"> La defensoría del Pueblo. El CAJAR. <p>Y apuntar en cada columna el nombre de alguna organización con la que no tiene relación tu organización y que sería importante tenerla para la protección.</p> <ul style="list-style-type: none"> Pensamos que debemos buscar más relaciones con organizaciones internacionales y nacionales; también dentro del Estado. 			



INSTITUCIÓN DEL ESTADO Unidad Nacional de Protección
Objetivo: Conocer qué es, qué herramientas de protección tiene y cómo podría apoyar en caso de necesitarlo.
Cómo Contactar: Nos apoya el CAJAR
Con Quién: Por definir
Cuándo: En los próximos seis meses
Responsables: EQUIPOPROTECCIÓN

INSTITUCIÓN DEL ESTADO Defensoría del Pueblo a nivel nacional
Objetivo: Cómo podría apoyar en caso de necesitarlo.
Cómo Contactar: Nos apoya el CAJAR
Con Quién: Por definir
Cuándo: En los próximos seis meses
Responsables: EQUIPOPROTECCIÓN

A NIVEL REGIONAL/LOCAL ORGANIZACIÓN/RED
Objetivo: NO ES NECESARIO
Cómo NO ES NECESARIO
Con Quién: NO ES NECESARIO
Cuándo: NO ES NECESARIO
Responsables: NO ES NECESARIO

A NIVEL NACIONAL ORGANIZACIÓN/RED No sabemos. Preguntar a CAJAR qué recomendaciones nos da.
Objetivo:
Cómo Contactar:
Con Quién:
Cuándo:
Responsables:

ENTIDADES INTERNACIONALES Brigadas Internacional de Paz
Objetivo: Conocer qué es esto del acompañamiento internacional protectivo.
Cómo Contactar: Nos apoya el CAJAR
Con Quién: Por definir
Cuándo: En los próximos seis meses
Responsables: EQUIPOPROTECCIÓN

Herramienta 7: HERRAMIENTAS PSICOSOCIALES

En AGUALIMPIA hemos decidido empezar a incorporar alguna herramienta psicosocial al trabajo que desarrollamos. Para ello, el EQUIPOPROTECCIÓN va a realizar un debate interno de reflexión sobre esta temática con el objetivo de mirar qué entendemos por psicosocial y qué mecanismos o propuestas desde este ámbito psicosocial podemos incorporar en la organización.



Bibliografía

- Línea de tiempo que se construyó alrededor a la defensa del territorio por parte de las comunidades indígenas de Loreto en Perú, que se encuentran amenazadas por la empresa petrolera PlusPetrol. <http://observatoriopetrolero.org/linea-de-tiempo-42-anos-de-explotacion-petrolera-en-territorios-indigenas-de-loreto/>
- Línea de tiempo elaborada en el caso de la Familia Chaupe de Cajamarca (Perú). <https://www.tiki-toki.com/timeline/entry/363060/Caso-Familia-Chaupe/>
- Línea de tiempo. El año 2018 ha sido el del mayor número de ataques en contra de la oposición al megaproyecto Hidroituango. <https://riosvivosantioquia.org/el-2018-ha-sido-el-del-mayor-numero-de-ataques-en-contra-de-la-oposicion-al-megaproyecto-hidroituango/>
- ¿Qué es un defensor de derechos humanos? <https://www.youtube.com/watch?v=Y37CKD8TEy4>
- Nuevo manual de protección para los defensores de derechos humanos https://protectioninternational.org/wp-content/uploads/2012/04/Nuevo_Manual_Proteccion.pdf
- Guía de Protección para Defensoras y Defensores de Derechos Humanos en áreas rurales https://www.protectioninternational.org/wp-content/uploads/2012/04/guia_rural.pdf
- Guía para defensores de derechos humanos contra la criminalización https://www.protectioninternational.org/wp-content/uploads/2012/05/folleto_guia_criminalizacion.pdf
- Vigilancia y contravigilancia para organizaciones defensoras de derechos humanos https://www.protectioninternational.org/wp-content/uploads/2012/05/cuaderno_no_2_vigilancia_y_contravigilancia.pdf
- Manual de protección para comunidades rurales y defensores de derechos humanos. <https://movimientom4.org/wp-content/docs/manual-proteccion-comunidades-rurales-y-defensores-DDHH.pdf>
- La protección a defensores y defensoras de derechos humanos en Latinoamérica desde una mirada feminista https://justassociates.org/sites/justassociates.org/files/programas_proteccion_defensoras_latinoamericadef.pdf