

MANUAL SOBRE SEGURIDAD:

PASOS PRÁCTICOS PARA DEFENSORES/AS DE DERECHOS HUMANOS EN RIESGO



APÉNDICE 16

Superar la resistencia a planear la seguridad en la organización

El texto que aparece a continuación está reproducido del Capítulo 2.3 del *New Protection Manual for Human Rights Defenders*, de Enrique Eguren y Marie Caraj, publicado por Protection International en el año 2009.

En este cuadro figuran algunos estereotipos de resistencia comunes, el razonamiento que está detrás de los estereotipos y respuestas posibles para superar las fuerzas de resistencia.

ESTEREOTIPOS DE RESISTENCIA COMUNES	RAZONAMIENTO DETRÁS DEL ESTEREOTIPO	RESPUESTAS PARA SUPERAR LA RESISTENCIA
“No estamos siendo amenazados,” o “nuestra labor no es tan expuesta como la de otras organizaciones”.	<ul style="list-style-type: none"> • El riesgo es siempre el mismo, no cambia ni depende de que el contexto se deteriore o cambie el escenario. 	<ul style="list-style-type: none"> • El riesgo depende del contexto político y éste es dinámico, por lo tanto, el riesgo también lo es.
“El riesgo es inherente a nuestra labor como defensores/as y “ya sabemos a qué estamos expuestos”.	<ul style="list-style-type: none"> • Los defensores/as aceptamos el riesgo y esto no nos afecta en el trabajo. O el riesgo no puede reducirse, el riesgo está allí y eso es todo. 	<p>Encontrarse con un riesgo inherente no significa aceptarlo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El riesgo tiene por lo menos un impacto psicológico en nuestra labor: como mínimo causa un estrés que afecta nuestro trabajo. • El riesgo está compuesto de elementos objetivos: amenazas, vulnerabilidades, y capacidades: las vulnerabilidades y la capacidades pertenecen a los defensores/as y son las variables sobre las que podemos trabajar. Al reducir las vulnerabilidades e incrementar las capacidades, se puede reducir el riesgo. Tal vez no se pueda eliminar completamente, lo que no significa que no pueda reducirse tanto como sea posible.
“Ya sabemos manejar el riesgo” o “sabemos cómo cuidarnos y tenemos mucha experiencia”	<ul style="list-style-type: none"> • No se puede mejorar el actual manejo de la seguridad, por lo tanto no vale la pena hacerlo. • El hecho de que no hayamos sufrido daños en el pasado garantiza que no los sufriremos en el futuro. 	<ul style="list-style-type: none"> • El manejo de la seguridad se basa en elementos objetivos sobre los que se puede trabajar. • Mira a tu alrededor y observa cuántos defensores/as han sufrido pese a tener mucha experiencia.
“Sí, es un tema interesante, pero tenemos también otras prioridades.”	<ul style="list-style-type: none"> • Hay asuntos más importantes que la seguridad de los/las defensores/as. 	<ul style="list-style-type: none"> • La vida es la prioridad uno. Si la perdemos, no podremos atender las otras prioridades.

<p>“¿Y cómo lo vamos a pagar?”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La seguridad es muy costosa y no puede ser incluida en las propuestas de recaudación de fondos. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuánto crees que cuesta la seguridad? Varios factores relativos a ella tienen relación con conductas y no cuestan nada. • Los inversores preferirán invertir en una organización que cubre lo relativo a seguridad y no correr el riesgo de perder lo invertido.
<p>“Si prestamos tanta atención a la seguridad no seremos capaces de hacer aquello que es realmente importante: trabajar con las personas, y ese es nuestro deber.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “Si prestamos tanta atención a la seguridad no seremos capaces de hacer aquello que es realmente importante: trabajar con las personas, y ese es nuestro deber.” 	<ul style="list-style-type: none"> • La seguridad es una cuestión de vida o muerte. • Precisamente porque es nuestro deber no podemos correr el riesgo de perder la vida. • Las personas se arriesgan al confiarnos sus casos y si no trabajamos en nuestra propia seguridad esto podría afectarlos/as a ellos/as también, podrían elegir a otra organización que cuente con un plan de seguridad adecuado y que así también brinda seguridad a los demás.
<p>“No tenemos tiempo, ya estamos sobrecargados de trabajo”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es imposible hacerse tiempo en nuestra agenda de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuánto tiempo crees que lleva la seguridad? • ¿Cuánto tiempo perdemos reaccionando ante emergencias en lugar de prevenirlas? (probablemente más tiempo que el que se requiere para planear la seguridad en nuestro trabajo).
<p>“La comunidad nos apoya, ¿quién se atrevería a causarnos daño?”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Somos parte de la comunidad, La comunidad no está fragmentada, no cambia ni en su membresía ni en sus opiniones. • La comunidad no puede ser influenciada. 	<ul style="list-style-type: none"> • La comunidad no es homogénea y está integrada también por quienes podrían verse afectados por nuestro trabajo.
<p>“En nuestra ciudad, las autoridades se han mostrado comprensivas y han colaborado..”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las autoridades locales no se ven afectadas por nuestra labor por los derechos humanos y no van a cambiar su mentalidad. • No hay jerarquías entre las autoridades nacionales y locales 	<ul style="list-style-type: none"> • La memoria histórica de la organización ofrecerá ejemplos de las autoridades locales oponiéndose a la labor por los derechos humanos cuando se sobrepasaron los límites de su tolerancia. • Las autoridades locales deben implementar órdenes que reciben desde arriba. Las autoridades están conformadas por personas que podrían tener algún interés en proteger a los agresores. • Los contextos políticos cambian.