

# PLAN DE PROTECCIÓN COLECTIVO

## MOVIMIENTO NACIONAL AMBIENTAL - MNA





# MOVIMIENTO NACIONAL AMBIENTAL

## Comite Editorial:

Alejandro Garcia Pedraza  
Jaime A. Tocora Lozano  
Renzo Alexander Garcia Parra  
Valentina Camacho Montealegre

## Diseño:

Julian Camilo Montilla Sepulveda  
Daniel Felipe Segura  
Karlijn Van den Broeck (Portada)

## Fotos:

Karlijn Van den Broeck  
Renzo Alexander Garcia  
Robinson Arley Mejia  
Ángela Castillo

**Caricaturas e Imágenes:**  
Tomadas de Internet

2019



Con el apoyo de:

 **HEINRICH BÖLL STIFTUNG**  
**BOGOTÁ**  
Colombia

## MOVIMIENTO NACIONAL AMBIENTAL

Somos un proceso de articulación de distintas organizaciones sociales de base, plataformas ambientalistas y ONG colombianas que desde el año 2017 venimos promoviendo un espacio de articulación nacional con el objeto de seguir fortaleciendo los procesos de defensa del agua, la vida y los territorios que se oponen a la imposición de proyectos mineros, petroleros e hidroeléctricos por todo el territorio nacional.

Al Movimiento Nacional Ambiental lo integramos procesos con distintas dinámicas territoriales, realidades, conflictos, pero también con diversas fortalezas, capacidades, que a todos y todas nos caracteriza la esperanza y la dignidad.

Al día de hoy tenemos vocerías que se replican desde varios departamentos: Antioquia, Boyacá, Cauca, Caquetá, Casanare, César, Cundinamarca, Meta, Nariño, Quindío, Santander, Tolima y Valle del Cauca, que le ponen el alma y el corazón a la construcción de un espacio colectivo que sea capaz de blindar los territorios de la destrucción y lograr la defensa los bienes comunes.

En este documento recogemos el trabajo colectivo realizado el día 6 de abril de 2019 en el V Encuentro del MOVIMIENTO NACIONAL AMBIENTAL en el municipio de San Vicente de Chucurí, Santander.

El PLAN DE PROTECCIÓN COLECTIVO del MNA tiene como objetivo servir como punto de referencia para el trabajo de protección y derechos humanos de las organizaciones de base. Sugerimos su estudio colectivo, lo organicen y fortalezcan de forma progresiva teniendo en cuenta su propia realidad.

Es importante resaltar el trabajo de la Comisión de Derechos Humanos del MNA que bajo la orientación y experticia de Roberto Montoya de la ONG Broederlijk Delen trabajaron de manera conjunta en la elaboración del documento. A nuestros compañeros y compañeras Yefferson Rojas (COSAJUCA, Cajamarca-Tolima), Paula Varón Reyes y Beatriz Enciso Varón (Comité Ambiental de Venadillo-Tolima), Ana María Rincón (Red Ambiental Provincia de Vélez Santander) Mariela Becerra, José Cortes, Cristian Garzón y Deisy Gualdrón (Comité Ambiental de San Vicente de Chucurí - Santander) mil gracias por su enorme apoyo y trabajo para el bienestar de los líderes y lideresas sociales y ambientales.

## ¿QUÉ ES PROTECCIÓN?

Conjunto de acciones que las personas, organizaciones y/o procesos organizativos-comunitarios desarrollan para crear y/o ampliar espacios seguros que posibiliten que puedan seguir trabajando.

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, sociales 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.

Al hablar de protección debemos tener en cuenta que:

- La protección es en el marco de los derechos humanos: LA RESPONSABILIDAD ES DEL ESTADO.
- La protección implica acciones de PREVENCIÓN Y REACCIÓN.
- Como en los aviones, "PRIMERO PONER NOS LAS MASCARILLAS Y LUEGO AYUDAR A OTRA PERSONA".
- La protección implica responsabilidad personal y organizativa.
- LAS MEDIDAS QUE ADOPTEMOS DEBEN SERVIR PARA CONTINUAR NUESTRO TRABAJO.



# 1. PLAN DE PROTECCIÓN COLECTIVO

Para dar respuesta a la protección, la PROPUESTA es construir colectivamente el **PLAN DE PROTECCIÓN COLECTIVO PARA EL MOVIMIENTO NACIONAL AMBIENTAL**.

Este PLAN es un documento abierto, que se debe revisar y actualizar por cada organización al menos una vez al año, en función de las características del contexto y de las necesidades que van emergiendo. No es un plan estático e inamovible.

Desde este primer PLAN INICIAL, con herramientas básicas que ya se tienen o que se deben ir incorporando en la organización, iremos añadiendo otras herramientas, estrategias, medidas, que en el proceso de construcción colectiva sean necesarias.

Las herramientas, estrategias, medidas-acciones que se vayan incorporando al PLAN DE PROTECCIÓN, deben partir de la experiencia y ajustarse a las formas de funcionamiento propias de cada organización y sus necesidades. Y estas medidas-acciones que vayamos poniendo en práctica, debemos hacerles seguimiento y evaluarlas.

Este plan es una especie de GUÍA para la formación tanto dentro de cada organización (si se incorporan nuevas personas) como para replicar.

Elaborar este plan, incorporar estas herramientas es un proceso que cada organización tiene que ir asumiendo paulatinamente a su vida organizativa, con personas responsables.

Estos planes incluyen cuatro aspectos: el organizativo, las relaciones, la autoprotección y los elementos psicosociales. Siguiendo

la metáfora de una mesa, "LA MESA DE PROTECCIÓN", las patas de ésta sostienen el "PLAN DE PROTECCIÓN COLECTIVO"; cada organización y/o proceso organizativo debe asegurar tener elementos en cada una de las patas, tratando de mantener el equilibrio entre ellas. Todas las patas son importantes y no hay una más importante que otra.



## LA AUTOPROTECCIÓN

Son medidas que adoptamos para prevenir incidentes de seguridad. Así, en nuestras prácticas cotidianas tomamos acciones como, por ejemplo, cambios de rutinas, protección de la información, adecuado manejo de la comunicación, seguridad en las oficinas, sedes, territorio, entre otros.

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,...

## LAS RELACIONES

"Las relaciones de las organizaciones y su protección es un problema político, lo más eficaz para la protección es el buen relacionamiento entre sus integrantes y la comunidad".

Las relaciones son las redes, alianzas, espacios de coordinación con las que cuenta la organización y/o proceso organizativo tanto a nivel local, regional y nacional como internacional, la revisión de las mismas y los mecanismos para mantenerlas y aumentarlas. También, la interlocución con las autoridades en clave de incidencia, sus objetivos, la manera de realizarla y los resultados que se obtienen.

Es importante recordar que la interlocución estratégica con los organismos de control (Defensoría del Pueblo, Personería, Procuraduría, Contraloría) sirven para las acciones de protección y a su vez como escenarios de incidencia.

## 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.

Es necesario que se conforme un grupo de confianza encargado de los asuntos de derechos humanos. Este grupo/comisión estará a cargo de los problemas de riesgo y, la construcción y ejecución del plan de seguridad. Para el manejo de la información sensible es recomendable que sean máximo tres personas.

## LO PSICOSOCIAL-ESPIRITUAL

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, la medicina tradicional, entre otros.

### CUADRO PREGUNTAS 1:

1. ¿Quién o quiénes dentro de tu organización y/o proceso organizativo van a liderar el proceso de ACTUALIZAR este primer plan de protección colectiva? ¿Cómo lo harán? ¿Cada cuánto tiempo se va a revisar? ¿Cómo van a ir involucrando en el proceso de la elaboración del plan a otras personas de la organización y/o proceso organizativo?
2. ¿Cómo crees que las personas que elaboren este plan de protección colectiva deberían formar sobre protección a las personas nuevas que lleguen a la organización y/o proceso organizativo?



## 2. HERRAMIENTAS DEL PLAN DE PROTECCIÓN



- A. ¿Dónde estamos?
  1. Espacios para analizar el contexto-AdC.
- B. ¿Qué nos pasa?
  2. Espacios para analizar los riesgos-AdR.
  3. Recogida y análisis de incidentes de seguridad-IdS.
- C. ¿Qué podemos hacer?
  4. Discursos institucionales.
  5. Protocolos de actuación.
  6. Relaciones: plan de incidencia política.
  7. Herramientas psicosociales.

Siendo el símil de la “Caja de herramientas”, es importante contar con suficientes herramientas y saber utilizarlas adecuadamente, para enfrentar las diferentes situaciones por las que cada organización pueda atravesar. Este PLAN DE PROTECCIÓN sistematiza las diferentes herramientas que se emplean para la protección y la autoprotección.

La idea es presentar estas herramientas y empezar a trabajarlas. No todas las herramientas se usan en todo momento pero hay que saber cómo, cuándo y para qué usarlas.

### 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 interpretar los acontecimientos que ocurren en un periodo de tiempo concreto, que caracterizan el momento o situación por el que atraviesa nuestra vereda, resguardo, 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 nuestra “mesa 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.

Haciéndolo con regularidad podremos ver la relación que hay entre los hechos, relacionarlos con otros que ocurren en diferentes sitios o que han ocurrido en otras épocas. Podremos apreciar los CAMBIOS, evitar las “fotos fijas”.

Al interpretar los hechos y establecer relaciones entre diferentes aspectos económicos, políticos, sociales, culturales, jurídicos, etc., el análisis de contexto nos permite pronosticar cuál será la evolución o tendencia de las situaciones,

permitiéndonos influir en algún grado en ellas y no solo mantenernos a la espera de que ocurran las cosas. Esto nos ayuda a decidir mejor nuestras actuaciones.

## CUADRO PREGUNTAS 2:

-Preguntas a respondernos desde la ORGANIZACIÓN:

1. ¿Temáticas/actores comunes a las que sería importante dar seguimiento?  
(Cada organización tiene temáticas/actores propios acordes a sus propios objetivos aunque todas tienen en común la defensa del territorio, de la conservación del medioambiente, de la cultura, de la pervivencia de las comunidades en sus territorios,...).
2. ¿A qué medios de comunicación vamos a dar seguimiento para ubicar noticias sobre estas temáticas/actores?
3. ¿De qué otras maneras vamos a obtener información relevante sobre estas temáticas/actores?
4. ¿Con qué metodología podemos hacer estos análisis de contexto?
5. ¿Quiénes de la organización podrían encargarse de impulsar esta labor sabiendo que es una labor colectiva?
6. ¿Cada cuánto tiempo haremos estos análisis de contexto colectivos? Se recomienda, por lo menos dos veces al año (al principio y a mitades de año) con tiempo suficiente para hacer los cuatro pasos de la metodología completa.
7. PROPUESTA: Posibilidad de que en las reuniones habituales de la organización se tenga un espacio de 30 minutos para hablar sobre qué hechos relevantes han pasado en las últimas semanas que debemos analizar porque pueden afectar positiva o negativamente nuestros objetivos. Cada persona lleva algunos hechos relevantes con el análisis, la tendencia y estrategias.

## METODOLOGÍA ANÁLISIS DE CONTEXTO-ADC

### PASOS DE UN ANÁLISIS DE CONTEXTO-AdC:



Los contenidos son sugerencias a manera de ejemplo.



<b>EJERCICIO:</b>	
<b>Escribir cuáles son NUESTROS OBJETIVOS COMO ORGANIZACIÓN Y/O PROCESO ORGANIZATIVO:</b> Objetivo es defender nuestro territorio de cualquier actor y/o interés que pueda poner en riesgo nuestro ambiente, cultura, modos de vida, entre otros.	
<b>DEFINIR LAS TEMÁTICAS Y HACER SEGUIMIENTO</b>	<b>DEFINIR LOS ACTORES Y HACER SEGUIMIENTO</b>
-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, Fracking, etc.)	- Ministerio de ambiente, -ANLA, -Entes de control -Ministerio de ambiente; ministerio de minas y energía, etc.

**EJERCICIO:** Escribir 5-10 hechos de los últimos tres meses que han influido o pueden influir positiva o negativamente en el trabajo de su organización. Después, intentar responder a las preguntas de análisis, tendencias y estrategias. **Los contenidos son sugerencias a manera de ejemplo.**

<b>HECHOS económicos, políticos, jurídicos, sociales, del conflicto tanto a nivel internacional, nacional, regional, local y territoriales</b>	<b>ANÁLISIS</b>	<b>TENDENCIAS</b>	<b>ESTRATEGIAS-ACCIONES</b>
Fecha: 19-02-14 El sí de los expertos al Fracking más que cerrar el debate, lo reanima <a href="https://m.lasillavacia.com/el-si-de-los-expertos-al-fracking-mas-que-cerrar-el-debate-lo-reanima-70043">https://m.lasillavacia.com/el-si-de-los-expertos-al-fracking-mas-que-cerrar-el-debate-lo-reanima-70043</a>	Hay una captura corporativa de la Corte Constitucional, que se ve en sentencias dadas últimamente que van contra su propia línea de jurisprudencia  Hay bastante silencio sobre lo que ocurre en San Vicente, no se ha socializado; la marcha carnaval del 7 de abril quiere visibilizar situación.	-Ocultamiento de información -Seguirá el uso de la fuerza y la represión  -Continuarán las restricciones al derecho de la participación  -Se seguirá haciendo normatividad en contra de los territorios.  -Seguirá la estigmatización y amenazas contra defensores ambientales y del territorio	-Visibilización pedagógica de efectos nocivos del Fracking.  -Dar a conocer, visibilizar la Ley contra el Fracking.  -Hacer incidencia política local en la construcción de los EOT.  -Seguir la resistencia con los comités de Consulta y los comités ambientales.  -Seguir incentivando la participación de diferentes sectores sociales.  -Buscar alianzas con redes de defensores de ddhh a nivel local e internacional.
Fecha: 19-04-05 Estudio final de Contraloría: Fracking, catastrófico e irreversible <a href="https://www.ecoportal.net/paises/estudio-final-de-contraloria-fracking-catastrofico-e-irreversible/">https://www.ecoportal.net/paises/estudio-final-de-contraloria-fracking-catastrofico-e-irreversible/</a>			
Fecha: 18-08-15 Denuncian posible Fracking en pozos de San Vicente del Chucurí <a href="https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/denuncian-posible-fracking-en-pozos-de-san-vicente-del-chucuri-255742">https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/denuncian-posible-fracking-en-pozos-de-san-vicente-del-chucuri-255742</a>			
Fecha: 19-03-11 Congresistas le piden a Iván Duque suspender proyectos de Fracking en Colombia, como se comprometió en campaña <a href="https://cuartodehora.co/2019/03/11/congresistas-le-piden-a-ivan-duque-suspender-proyectos-de-fracking-en-colombia-como-se-comprometio-en-campana/">https://cuartodehora.co/2019/03/11/congresistas-le-piden-a-ivan-duque-suspender-proyectos-de-fracking-en-colombia-como-se-comprometio-en-campana/</a>			
Fecha: 18-04-07 PROYECTO DE LEY PARA PROHIBIR FRACKING. Por: Alianza Colombia Libre de Fracking <a href="http://www.websur.net/web/proyecto-de-ley-para-prohibir-esta-tecnica-por-alianza-colombia-libre-de-fracking/">http://www.websur.net/web/proyecto-de-ley-para-prohibir-esta-tecnica-por-alianza-colombia-libre-de-fracking/</a>			
Fecha: 19-02-13 Corte se mantiene: consultas populares no pueden vetar la minería <a href="https://www.semana.com/nacion/articulo/corte-se-mantiene-consultas-populares-no-pueden-vetar-la-mineria/601127">https://www.semana.com/nacion/articulo/corte-se-mantiene-consultas-populares-no-pueden-vetar-la-mineria/601127</a>			
Fecha: 18-10-21 Fusagasugá dijo 'No' en consulta popular sobre explotación minera y petrolera <a href="https://www.elpais.com.co/colombia/fusagasuga-dijo-no-en-consulta-popular-sobre-explotacion-minera-y-petrolera.html">https://www.elpais.com.co/colombia/fusagasuga-dijo-no-en-consulta-popular-sobre-explotacion-minera-y-petrolera.html</a>			
Fecha: 16-10-28 ;Hubo desmanes del ESMAD en San Martín? <a href="https://sostenibilidad.semana.com/medio-ambiente/articulo/esmad-en-san-martin-cesar-y-sus-presuntos-atropellos/36375">https://sostenibilidad.semana.com/medio-ambiente/articulo/esmad-en-san-martin-cesar-y-sus-presuntos-atropellos/36375</a>			

## 2. ESPACIOS PARA HACER ANÁLISIS DEL RIESGO -ADR-

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?

Algunas definiciones:

**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 al que se enfrenta una organización aumenta en relación a las amenazas recibidas y a las vulnerabilidades y las capacidades de la organización ante esas amenazas.

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

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.

En la mayoría de los casos, la vulnerabilidad y la capacidad son dos caras de una misma moneda. El desafío es poder evaluar, tanto como sea posible, el grado de riesgo y tomar aquellas acciones que lo disminuyan.

La evaluación de riesgo deberá basarse en tu contexto particular. Comprender el contexto propio es un requisito previo para poder tomar medidas de seguridad efectivas.

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

- Estigmatizaciones, señalamientos y seguimientos.
- 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 arrestaremos a tu hijo")
- 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.
- Ataques a su medio de vida, pérdida del trabajo u oportunidades educativas.
- Ataques sobre su propiedad, territorio, ambiente; 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 e intento de desaparición.
- 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).

### CUADRO PREGUNTAS 3:

Preguntas a respondernos desde la organización:

1. ¿Quiénes podrían encargarse de esta labor?
2. ¿Cada cuánto tiempo hacer este análisis de riesgo?
3. Es importante hacer el ADR, por lo menos dos veces al año y con tiempo suficiente, este ejercicio con varias personas de la organización. Se recomienda a principio de año (enero) y a mediados de año (agosto) para hacer su revisión y seguimiento. Es importante escribirlo.
4. PROPUESTA: Posibilidad de que en algunas reuniones de la organización se tenga un espacio de 30 minutos (¿más ó menos?) para hablar sobre qué otros riesgos se están evidenciando desde la última reunión realizada o si hubiera que profundizar en los que ya hemos identificado. Cada persona lleva los riesgos que se están evidenciando que sean relevantes para la organización analizando ese riesgo, las vulnerabilidades y capacidades que se tienen o son necesarias fortalecer para enfrentarlos.





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 es 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 y amenazas que tu organización está teniendo o puede tener por la labor que está realizando. Poner vulnerabilidades/capacidades que tiene la organización y qué deben fortalecer para enfrentar cada riesgo y amenaza.

Los contenidos son sugerencias a manera de ejemplo.

ANÁLISIS DE RIESGO:			
RIESGOS/AMENAZAS	VULNERABILIDADES	CAPACIDADES EXISTENTES	CAPACIDADES REQUERIDAS
-Daños físicos y psicológicos  -Desinformación  -Sobornos	- Desconocer protocolos de autoprotección.  - No tener protocolos de seguridad.  - Desconocimiento de las rutas de denuncia.  - Desconfianza y desorganización.	- Principios y valores  - Organizaciones aliadas regionales, nacionales e internacionales para asuntos de protección y derechos humanos.	- Personas con conocimiento en primeros auxilios.  - Comunicación.  - Protocolos de seguridad. Acompañamiento.  - Estrategias



### 3. RECOLECCIÓN, SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE INCIDENTES DE SEGURIDAD -IDS

La recolección 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 indicios o sensación de que un hecho puede ser un incidente de seguridad, será importante compartirlo y valorarlo en la organización.

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. HECHO: Conocer lo sucedido y registrarlo. Con los mayores detalles posibles.
2. ANÁLISIS: 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. REACCIÓN. 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 de acciones tener en cuenta cuatro tipos de acciones: de autoprotección, psicosociales, de relaciones y organizativas.

Es muy útil tener herramientas 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. Sugerimos un formato de incidentes de seguridad (IDS) que se puede adaptar a las necesidades de la organización.

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.

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 (grupo de derechos humanos) y las posibles primeras acciones a efectuar a sabiendas que cada situación tiene sus particularidades.

#### CUADRO PREGUNTAS 4:

Preguntas a respondernos desde la organización:

- ⇒ ¿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?

Cuando hay Incidentes de Seguridad hay tres elementos a tener en cuenta: La Inmediatez, La Oportunidad y La Difusión.

Es importante hacer este registro de Incidentes de seguridad para llevar un Historial Probatorio de lo que nos está ocurriendo, una

Trazabilidad, un seguimiento y control de lo hechos. Llevando este registro de Incidentes de Seguridad se pueden hacer análisis de las vulnerabilidades que tenemos. El objetivo es hacer acciones colectivas y coordinadas para la protección de las personas y organizaciones amenazadas.



## 4. DISCURSOS INSTITUCIONALES-DI

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?

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. Es importante identificar los contextos en los que nos desenvolvemos para así adecuar de manera pertinente nuestro discurso y adaptarlo al del medio en el que actuamos.

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. Se debe 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.

### Entonces:

-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 actualice y, por otro, que las nuevas personas que se incorporen a la organización lo conozcan y manejen 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 con las que trabajamos.
- Ver si es o no conveniente decir quién nos financia.
- Si es necesario o no decir claramente que los lugares donde trabaja la organización.
- Por lo general, no decir lo que no nos pregunten. Mejor respuestas cortas que no generen nuevas preguntas.

## CUADRO PREGUNTAS 5:

Preguntas a respondernos desde la organización:

1. ¿Cuál es el discurso institucional de la organización, es decir, el discurso de presentación que cualquier persona de la organización dice en cualquier situación?

Yo me llamo (nombre de la persona) \_\_\_\_\_ y pertenezco a la organización \_\_\_\_\_ que se dedica a \_\_\_\_\_

En el encuentro del Movimiento Nacional Ambiental del 6 de abril de 2019 se dieron elementos que nos unen en el discurso:

- Defensa del territorio y la vida
- Conservación del patrimonio
- Construcción colectiva
- Objetivos comunes
- Incluyente-Solidario-Respeto
- Pasar de la indignación a la dignación
- Se reconstruye-transformador
- Se tienen que sentir el discurso
- Reconocimiento de lo que somos, de la diversidad.

### 2. Otros discursos de la organización:

La organización, quizás, debe ir generando otros discursos que le sirvan para su objetivo y para su protección. Algunos de esos discursos serían reactivos, es decir, los tenemos pero solo los usamos en caso de que nos pregunten sobre ello.

Algunos ejemplos de discursos a ir elaborando por preguntas que nos pueden hacer: ¿Qué opinión tiene la organización sobre el retorno a las fumigaciones con glifosato? ¿Qué opinión tiene la organización sobre la sustitución de cultivos de uso ilícito? ¿Qué piensa la organización sobre la implementación del acuerdo de paz? ¿Si la organización no quiere la minería o la explotación petrolera,... qué desarrollo quiere la organización?

--2.1. ¿Creen que se necesitan estos Otros discursos?

--2.2. ¿Quién, quiénes de la organización podrían encargarse de esta labor?



EL MOVIMIENTO NACIONAL AMBIENTAL-MNA debería responder a estas preguntas:

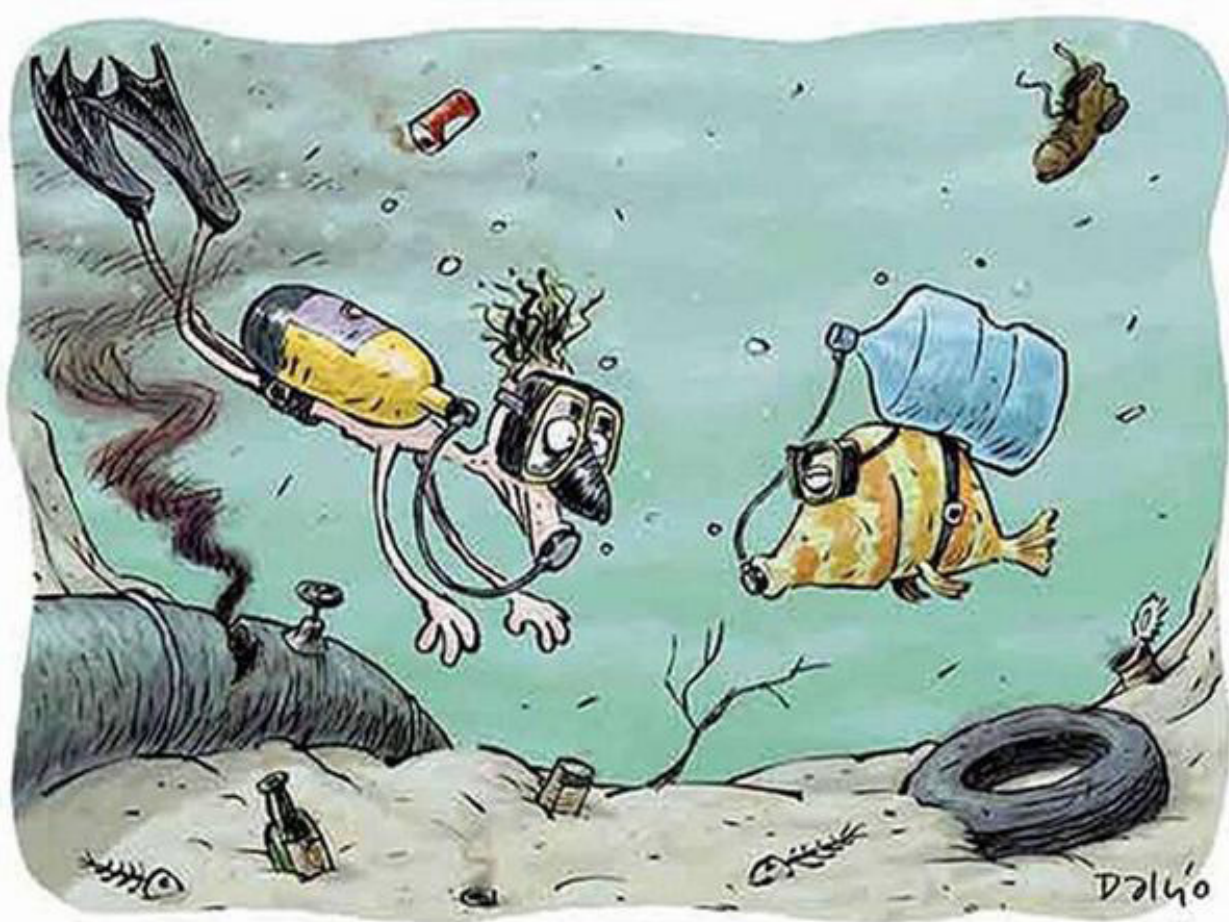
- ☑ ¿Qué es el MNA? ¿Cuándo, cómo y por qué surgió?
- ☑ ¿Cuáles son los objetivos del MNA?
- ☑ ¿Qué momentos-acciones son las más destacados del MNA?

DISCURSO INSTITUCIONAL: Para cualquier ocasión y oyente:

Rellenar: ☑Hola buenos días, me llamo\_\_\_\_\_ y pertenezco a la organización (MNA)\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ que se  
dedica a\_\_\_\_\_

- ☑ Otros discursos: Es muy posible que el MNA tenga que tener discursos-respuestas ante otras preguntas que puedan hacer al MNA: por ejemplo, ¿Cuál es la postura del MNA frente al EXTRACTIVISMO en el territorio? De no quererse el EXTRACTIVISMO ¿qué desarrollo se propone para la zona?



## 5. MEDIDAS GENERALES Y 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 son 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 éstas, elaborar los protocolos y medidas adecuadas para enfrentarlas. Para ello, en casi todos los casos, seguiremos el esquema:

¿Qué hacer ANTES de la situación de riesgo para prevenir o minimizarla?

¿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, principalmente con nuevos integrantes.

También es importante establecer algunas MEDIDAS GENERALES DE AUTOPROTECCIÓN que adoptamos en nuestras prácticas cotidianas tales como:

- Medidas de autoprotección generales, 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, entre otros.

### CUADRO PREGUNTAS 6:

Preguntas a respondernos desde la organización:

- Según los riesgos que se tienen y su probabilidad ¿qué protocolos debemos construir en nuestra organización? ¿Para viajes, para situaciones críticas o emergencias, para judicializaciones, allanamientos, actividades especiales, otros? ¿Cómo construirlos 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?

**Elaborar algunos protocolos de la organización que sirvan para la organización.**

Los contenidos son sugerencias a manera de ejemplo.

### **MEDIDAS GENERALES DE PROTECCIÓN respecto a:**

#### **Manejo de la información:**

Recomendaciones con la información en tu computadora: hacer copias de seguridad cada cierto tiempo (se recomienda que se haga, por lo menos, una vez al mes); tener contraseñas en la computadora.

Recomendaciones para la información que se maneja a través de celulares: usar aplicaciones diferentes a WhatsApp por motivos de seguridad; se recomienda Telegram o Signal.

#### **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. Los contenidos son sugerencias a manera de ejemplo.

#### **ANTES DEL VIAJE**

- Alistar documentos
- Analizar el contexto y posibles riesgos en la ruta del viaje
- Tener un contacto de llegada y salida y en el recorrido (familiar y/o de la organización). Cuadrar puntos para avisar
- Celular cargado y con minutos
- Si es posible, no viajar de noche.
- Llevar tarjetas de presentación personas (en caso de incidentes de seguridad poder botarlas al suelo para que alguien avise de lo que ha sucedido).

#### **DURANTE EL VIAJE**

- No llamar la atención
- Ser prudentes
- Avisar a la persona o personas de contacto en los lugares establecidos en el recorrido. (Recíproco)
- Cuidar el equipaje
- Tener cuidado con alimentación

#### **DESPUÉS DEL VIAJE**

- Reporte de situaciones raras, extrañas, de incidentes de seguridad acaecidos en el viaje. Hacerlo por escrito.
- Evaluar el viaje.
- No subestimar cualquier detalle.

### **PROTOCOLO PARA UNA ACTIVIDAD ESPECIAL (Ej: un taller, un encuentro)**

Escribir en el antes, durante y después. Los contenidos son sugerencias a manera de ejemplo.

#### **ANTES DE LA ACTIVIDAD**

- Indagar sobre el lugar donde se va a realizar la actividad
- Convocar a personas de confianza.
- Establecer un equipo de seguridad y comunicaciones.

#### **DURANTE LA ACTIVIDAD**

- Vigilar que no se infiltre nadie.
- Respetar los roles de seguridad y comunicaciones.

#### **DESPUÉS DE ACTIVIDAD**

- Retroalimentación y evaluación.
- Control para la actualización del protocolo.

### **PROTOCOLO PARA SITUACIONES CRÍTICAS-EMERGENCIAS (y/o incidentes de seguridad graves)**

Escribir en el antes, durante y después. Los contenidos son sugerencias a manera de ejemplo.

#### **ANTES DE LA EMERGENCIA**

- Tener una lista de contactos tanto de familiares como de las autoridades (Alcaldía, Personería, comandos de Policía y organizaciones sociales).
- Delegar dentro de la organización quien se encargaría de comunicar a las autoridades.
- Tener ruta de acción preventiva.
- Capacidad en exigibilidad de derechos.

#### **DURANTE LA EMERGENCIA**

- Estar disponibles las 24 horas del día.
- Los encargados deben de dar reportes de la situación.
- Ser prudentes, calmados, organizados, pacíficos.
- Visibilizar el caso si lo amerita.

#### **DESPUÉS DE LA EMERGENCIA**

- Rellenar el formato de incidentes de seguridad y ver qué acciones se van a realizar (comunicados públicos, denuncias, reuniones, entre otras acciones)

## 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.

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. Por eso es importante establecer un plan de interlocución o reuniones.



### CUADRO PREGUNTAS 7:

Preguntas a respondernos desde la organización:

1. ¿Queremos desde la organización hacer reuniones para prevenir/reaccionar en caso de incidentes de seguridad de nuestro personal o de socios y/o beneficiarios (o incluir la temática en reuniones "normales")?
2. ¿Con qué instituciones, redes? ¿Cada cuánto tiempo?
3. ¿Quiénes se responsabilizarían del plan de interlocución/reuniones? ¿Cada cuánto tiempo sería necesario revisar dicho plan?
4. ¿Cómo sería la mejor manera de prepararnos para mantener interlocuciones con diferentes instituciones u organizaciones?



### 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.

Identificar nombres de organizaciones con las que no tiene relación y que serían importantes para la protección.

#### EJERCICIO:

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

Los contenidos son sugerencias a manera de ejemplo.

INSTITUCIÓN DEL ESTADO	OBJETIVO	¿CÓMO CONTACTAR?	¿CON QUIÉN?	¿CUÁNDO?	RESPONSABLES
DEFENSORIA	Protección, derechos humanos. Presentar MNA	Apoyo del Comité de solidaridad con presos políticos	Por definir	En los próximos seis meses	Comité Jurídico Comité Protección
FISCALIA	Denunciar y ser garantes	Apoyo del Comité de solidaridad con presos políticos	Por definir	En los próximos seis meses	Comité Jurídico Comité Protección
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
-ONU -OIT -UNIÓN EUROPEA -COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS	Presión, fiscalización, veeduría, control frente al estado colombiano y empresas	-Comité de incidencia internacional -Delegados de ong.	-Países donde pertenecen multinacionales -Países que apoyan económicamente a Colombia	En los próximos seis meses	Comité Jurídico Comité Protección

## 7. HERRAMIENTAS PSICOSOCIALES. LO ESPIRITUAL, LA ARMONIZACIÓN

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 del funcionamiento de los sujetos en sus respectivos entornos sociales, es decir, como partes integrantes de una sociedad o comunidad.

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 sus técnicas empleadas. 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. Esta es la tercera herramienta de ¿QUÉ PODEMOS HACER?

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, algunas 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 cuidadoras. 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

### CUADRO PREGUNTAS 8:

Preguntas a respondernos desde la organización:

- ¿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?

## EJERCICIO: Elaborar en colectivo el itinerario de acompañamiento a personas integrantes de una organización parte del MNA en cuatro momentos.

Los contenidos son sugerencias a manera de ejemplo.

Momentos/ Emociones	Necesidades de la persona	Herramientas/acciones
1. Llegada a una nueva realidad. (Los 2-3 primeros meses en la organización)	Conocer el territorio y el contexto de la organización.	-Procesos de formación.
2. Inserción a un nuevo grupo de trabajo. (Los 4-6 meses siguientes)	-Conocer mecanismos de participación, autoprotección y su práctica. -Promover y construir liderazgos	-Procesos de formación.
3. Vivencias en contextos complicados, confusos con experiencias difíciles	-Potencializar herramientas y estrategias de seguridad.	-Apoyo comunitario (perder visibilidad).
4. Salida de la organización	-Mantener esquemas de seguridad y autoprotección -Conocer motivos de la salida.	-Esquema organizativo, delegar funciones.

### La persecución y violación de derechos humanos a lideresas sociales en Colombia: apuntes para la protección y el auto-cuidado feminista<sup>1</sup>

En este artículo presentamos reflexiones sobre el problema de derechos humanos que experimentan las lideresas sociales en Colombia y, desde reflexiones feministas, sugerimos rutas de acción para la protección y defensa de esos derechos. Nuestro objetivo es ofrecerle a los y a las lectoras de diferentes organizaciones sociales, procesos de base, movimientos populares y otras personas **un texto que les permita identificar cuáles son las principales vulneraciones de derechos humanos que sufren las mujeres que se destacan por su trabajo político o comunitario** en el nivel local (organizaciones sociales, Juntas de Acción Comunal, Resguardos,

<sup>1</sup> Artículo elaborado por: Ángela Castillo, María Alejandra Arias, Alejandra Cuellar y Elena Vásquez del Colectivo de Mujeres Defensoras del Territorio del Comité Ambiental en Defensa de la Vida; con la colaboración de Jonas Adriaensens de la ONG CATAPA (Bélgica).

Consejos Comunitarios, barrios, universidades, sindicatos, colectivas feministas, entre otros espacios organizativos, regional y nacional. Para esto, vamos a contarles sobre dos tipos de vulneraciones: externas e internas. Las primeras son cometidas por actores que no pertenecen a las comunidades o procesos en los que participan las mujeres y que, mediante los ataques contra las lideresas, buscan socavar esos procesos organizativos. Las segundas son cometidas por actores que hacen parte de los procesos en los que las mujeres intervienen. En muchos casos, esas violencias no son reconocidas como tal, pues se asumen como prácticas normales<sup>2</sup> y no como abusos o discriminaciones contra las mujeres.

<sup>2</sup> Por ejemplo, en el caso de organizaciones mixtas cuando los espacios de esparcimiento y donde hay bebidas alcohólicas son usados por hombres mayores para acercarse sexualmente a jóvenes y niñas. En ese caso, lo que hay es una práctica que reproduce la cultura de la violación: acciones en las que no se tiene en cuenta, o se intenta coaccionar, el consentimiento libre y no presionado que deben dar las mujeres si quieren participar de actividades sexuales.

Violaciones a DDHH – Actores Externos	Violaciones a DDHH – Actores Internos
Posibles perpetradores de violencias: Fuerza Pública, grupos paramilitares, guerrillas, crimen organizado, diferentes agentes del Estado colombiano, autoridades territoriales, élites económicas y políticas de los territorios en los que viven.	Posibles perpetradores de violencias: parejas, ex-parejas, familiares, compañeros y compañeras de los procesos organizativos, compañeros y compañeras laborales, líderes y lideresas sociales.
Tipos de violencias: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Discriminación política.</li> <li>- Intimidación.</li> <li>- Amenaza.</li> <li>- Persecución.</li> <li>- Criminalización.</li> <li>- Estigmatización.</li> <li>- Atentados.</li> <li>- Violencia física.</li> <li>- Violencia sexual.</li> <li>- Violencia económica.</li> <li>- Desplazamiento forzado.</li> <li>- Confinamiento forzado.</li> <li>- Asesinato.</li> </ul>	Tipos de violencias: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exclusión y discriminación en espacios políticos.</li> <li>- Invisibilización del trabajo político y otras contribuciones.</li> <li>- Formas de trabajo no remunerado dentro de la organización.</li> <li>- Cosificación sexual y perpetuación de la cultura de la violación.</li> <li>- Violencia económica.</li> <li>- Violencia física.</li> <li>- Violencia sexual.</li> <li>- Intimidación.</li> <li>- Persecución.</li> <li>- Amenaza.</li> </ul>

### ***Las lideresas sociales en el contexto del incremento de la violencia política luego del Acuerdo de Paz de La Habana***

En los últimos años, la situación de los líderes y lideresas sociales en Colombia se ha deteriorado mucho. Las defensoras y lideresas sociales han tenido que enfrentar más amenazas y muertes en los últimos tres años que en cualquier otro momento del conflicto armado. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) calcula que entre 1994 y 2014, se ha registrado un promedio de 33 asesinatos de defensoras de derechos humanos por año<sup>3</sup>; mientras los asesinatos en 2015 equivalieron a 63, en 2016 a 59, en 2017 a 121 y en 2018 a 110, aunque advierten que no es el total de los casos<sup>4</sup>. De los 431 asesinatos de defensores y defensoras de derechos humanos entre 2016 y 2018, 48 fueron contra defensoras. CODHES calcula que de 378 agresiones registradas en

<sup>3</sup> OACNUDH. Informes Anuales Colombia. <http://www.hchr.org.co/index.php/informes-y-documentos/informes-anales>

<sup>4</sup> OACNUDH-Colombia. (2019). A/HRC/40/3/ Add.3. Para. 15 y 16. <http://www.hchr.org.co/index.php/informes-y-documentos/>

2018, 18 fueron asesinatos contra lideresas y 78 más fueron agresiones contra ellas<sup>5</sup>. Tanto los asesinatos, como las agresiones contra lideresas sociales ha aumentado en más de 20% en los últimos tres años y, según *Somos Defensores*, la cantidad de lideresas asesinadas en 2018 aumentó en un 64.3% con relación al año anterior<sup>6</sup>. En algunas regiones del país este incremento es más pronunciado que en otras. Por ejemplo, el instituto CAPAZ calcula que en el caso de Putumayo, el femicidio creció en un 700%<sup>7</sup>. Las lideresas y defensoras consideran que este aumento está relacionado con un machismo exacerbado, ligado a la militarización de los territorios, la intensificación de la guerra, el narcotráfico,

<sup>5</sup> CODHES. (2019). Lideresas Sociales en Colombia: el relato invisible de la crueldad Lideresas Sociales en Colombia, p. 4-5. <http://www.codhes.org/>

<sup>6</sup> Programa Somos Defensores. (2019). La Naranja Mecánica, p. 86. <https://somosdefensores.org/informes-anales/>

<sup>7</sup> CAPAZ. (2019). Situación de las lideresas y defensoras de derechos humanos: análisis desde una perspectiva de género e interseccional. <https://www.instituto-capaz.org/wp-content/uploads/2019/06/Policy-Brief-4-2019-V2.pdf>



entre otros<sup>8</sup>.

La coyuntura de la firma del Acuerdo de Paz de La Habana fue particularmente determinante para transformar, no eliminar, las dinámicas de la violencia política del país. De confrontaciones militares entre ejércitos regulares e irregulares, el país pasó a experimentar un crecimiento en los ataques contra líderes sociales. Según cifras del Instituto de Estudios para el Desarrollo y la Paz (Indepaz), desde la firma de los acuerdos de paz hasta el primer semestre del año 2019, van asesinados en total 627 líderes y lideresas sociales, de los cuales 535 eran hombres y 92 eran mujeres. **Si bien los asesinatos a hombres representa la mayoría; hay que resaltar que las agresiones a lideresas sociales han aumentado.** Según el informe del programa *Somos Defensores* del primer semestre de 2019, el asesinato a lideresas sociales ha aumentado en un 29% frente al año 2018. La mayoría de estas líderes eran defensoras de derechos humanos, presidentas de juntas de acción comunales, reclamantes de tierras, activistas y pertenecientes a comunidades LGTBI, indígenas, afrodescendientes, entre otras. Los departamentos donde más hay asesinatos de lideresas sociales son Cauca, Antioquia, Arauca, Nariño, Norte de Santander y Valle del Cauca.

Así pues, las agresiones que sufren las mujeres en su rol de lideresas en muchas ocasiones son materializadas en asesinatos, amenazas, desapariciones, desplazamientos y violencia sexual. Este último fenómeno es una de las prácticas más recurrentes y demuestra las relaciones de poder entre la víctima y el victimario. Sin duda, todos los tipos de violencia

sexual influyen en la baja participación de las mujeres en los espacios políticos de sus comunidades. Según *Sisma Mujer*, es posible que la tortura y los asesinatos se deben al hecho de que a las mujeres se les asocia con el rol de cuidadoras del hogar; más no como voces o representantes de su comunidad. De esta forma, su cuerpo se convierte en un objeto de guerra e intimidación que termina afectando el tejido social y limitando la representación de las mujeres en sus territorios y dentro de sus organizaciones.

Aunque el aumento es preocupante, suele oscurecer un problema estructural de violencia de género. **Cuando las amenazas, que precedieron los asesinatos en varios de los casos, fueron dirigidas a lideresas, tuvieron un fuerte componente de género.** Por ejemplo, en muchos de los casos, las amenazas no fueron solamente contra la vida de las defensoras, pero también fueron contra la vida de sus seres queridos, generalmente sus hijas e hijos; o en otros casos fueron de violencia sexual contra ellas o sus hijas<sup>9</sup>. La violencia sexual es una herramienta que se usa generalmente para castigar aquellas mujeres que se atrevieron a levantar la voz para participar en procesos sociales o para desafiar dinámicas patriarcales. Pero el castigo de las lideresas por enfrentarse con las estructuras de opresión no terminan con las amenazas. En la gran mayoría de los casos, hay un castigo secundario: enfrentarse a múltiples obstáculos de justicia y de salud; es común que sean revictimizadas y estigmatizadas, y eso lleva a que sean silenciadas. En este contexto, las defensoras y lideresas sociales se han unido para denunciar esta grave situación, visibilizándola y exigiendo sus derechos<sup>10</sup>. Es

<sup>8</sup> El Espectador. (2019). "¿Por qué nos matan?", el reclamo de las mujeres de Putumayo. <https://www.elespectador.com/colombia2020/territorio/por-que-nos-matan-el-reclamo-de-las-mujeres-de-putumayoarticulo-857823>

<sup>9</sup> Colombia 2020. (2019). Lideresas que resisten bajo amenaza. <https://colombia2020.elespectador.com/territorio/lideresas-que-resisten-bajo-amenaza>

<sup>10</sup> Corporación Mujer Sigue Mis Pasos. <https://cmujersiguemispasos.wordpress.com/2015/05/04/>

importante mencionar también, que las cifras mencionadas toman en cuenta los asesinatos y agresiones en su contra, pero no logran dar una mirada más amplia a las expresiones diarias de misoginia y la intimidación que sufren estas mujeres. El lenguaje sexista, la exclusión de espacios de toma de decisiones o la sobrecarga de trabajo son elementos que no se reflejan en los números mencionados y que también deben tenerse en cuenta si se desea proporcionar un análisis honesto de la posición de las defensoras de los derechos humanos y del territorio en Colombia.

### ***La opresión de la mujeres en los movimientos sociales y populares: soluciones feministas***

Las violencias y opresiones que sufren las mujeres dentro de distintas las organizaciones sociales tienden a pasar desapercibidas, pues se visibilizan más las vulneraciones que sufren por parte de actores externos. En otras ocasiones, las violencias se asumen como actos normales de los hombres frente a los cuales las mujeres “ya deberían estar acostumbradas”. Por esta razón, nuestra invitación es a **visibilizar** y a **desnormalizar** lo que le ocurre a las lideresas y otras mujeres que participan en espacios organizativos (ver la tabla sobre violencias perpetradas por actores internos al comienzo del artículo).

El **patriarcado** es una forma de organización social basada en la dominación de unos varones con ejercicio de poder sobre mujeres, niñas, niños y adolescentes, al igual que sobre otros varones menos jerarquizados de la misma comunidad. Dominación que se manifiesta en explotación económica, sexual, política, cultural, sexismo y otras formas de opresión y discriminación.

En un gran porcentaje, los movimientos sociales y organizaciones alternativas no han dedicado atención y recursos para identificar

quienes-somos/

y, por lo tanto, combatir todas las formas de opresión que sufren las mujeres. Es probable que esta apatía se deba a dos razones. Por un lado, los hombres en posiciones de liderazgo político se han acostumbrado al *estado de cosas actual* en el que gozan de diferentes privilegios a costa de la exclusión y opresión de las mujeres. Aquí mencionamos algunos ejemplos y las posibles soluciones.

- ***Práctica de opresión o problema:*** En algunas organizaciones los hombres no realizan trabajos de preparación de alimentos o de limpieza, estos son asignados de forma desproporcionada a las mujeres, quienes de por sí ya se encargan de los trabajos de cuidado (de manera no remunerada) en sus casas.

***Solución:*** distribuir equitativamente la realización de trabajos de preparación de alimentos y de limpieza entre los hombres y las mujeres de la organización. Cuando decimos equitativamente se debe tener en cuenta las horas de trabajo doméstico que realizan las mujeres y hombres en sus propios hogares.

- ***Práctica de opresión o problema:*** Cosificación sexual de las compañeras. En lugar de ser consideradas pares políticos, las compañeras que hacen parte de los procesos o recién ingresan a los procesos son reducidas a nuevas oportunidades románticas. Cuando un hombre en una posición de liderazgo asume como práctica recurrente abrir nuevos frentes románticos con las mujeres con quienes trabaja políticamente crea tensiones entre ellas. En el corto plazo, esas fricciones terminan expulsando a las mujeres (sobretudo a las mujeres jóvenes)

de las organizaciones, mientras los hombres líderes no ven afectada su carrera política. Dejar de verlas como cuerpos disponibles exclusivamente a los intereses sexuales de los hombres, pues su confianza como lideresas queda lesionada.

**Solución:** trabajar por la reconceptualización de las mujeres que hacen parte de los procesos organizativos como pares políticos y lideresas en formación. Establecer relaciones basadas en el aprendizaje mutuo y en la formación política de las mujeres jóvenes, no en su instrumentalización sexual. Para ello, se deben impulsar la conformación de grupos de mujeres y realizar escuelas de formación política, feminismo y DDHH orientadas especialmente hacia las mujeres.

- **Práctica de opresión o problema:** abuso sexual y violación. Los abusos sexuales y las violaciones son comunes dentro de los espacios organizativos. Mujeres y niñas de cualquier edad pueden ser víctimas de hombres o mujeres que hacen parte de las mismas organizaciones.

**Solución:** si la organización está en la capacidad de administrar formas de justicia propias y con un enfoque restaurativo (comunidades indígenas), se debe crear una comisión que estudie el caso y administre justicia siempre enfocado en el bienestar de la víctima. En el caso que a organización no esté en capacidad de administrar justicia, se debe crear una comisión que estudie el caso y formule decisiones

adecuadas para sancionar al presunto perpetrador y reparar a la víctima. Además, se debe comunicar el caso a las autoridades pertinentes (Fiscalía General de la Nación) para que hagan las investigaciones penales correspondientes.

- **Práctica de opresión o problema:** cultura de la violación en diferentes interacciones en las que los hombres de la organización buscan acceder a prácticas sexuales con mujeres sin tener en cuenta el consentimiento libre y no presionado de las mujeres. Algunas de las formas en que se obvia el consentimiento libre de las mujeres es cuando ellas ingieren bebidas alcohólicas y esta situación es aprovechada por los hombres o cuando un hombre en una posición de liderazgo ejerce presión o coacción sobre una subordinada.

**Solución:** las organizaciones deben esforzarse por crear espacios seguros donde la cultura de la violación no sea normalizada o naturalizada. Para ello, se debe capacitar a hombres y mujeres en las prácticas que reproducen la cultura de la violación. Se debe enseñar a evaluar de forma constante el consentimiento. ¿puede una joven de 15 años en estado de embriaguez dar un consentimiento libre y no coaccionado?, ¿puede una joven estudiante de un contexto rural dar un consentimiento libre y no coaccionado cuando un líder político regional se acerca a ella?, ¿puede una mujer que depende económicamente de un trabajo dar un consentimiento libre y no presionado a su jefe?

La cultura de la violación es un entramado de prácticas sociales que normaliza conductas que tienen que ver con la violación y que afianzan sus bases, sin que estas conductas sean ni parezcan violación. Es su arquitectura, es su esqueleto, es lo que hace posible que las violaciones sucedan. La dificultad para dismantelar esta estructura es que está enraizada en nuestra manera de vivir en sociedad y de relacionarnos. La cultura de la violación juega con ingredientes tan delicados y tan explosivos como el deseo, el sexo y el amor para disimular prácticas que son las responsables de las violaciones y que consiguen invisibilizarlas.

Es cierto que los momentos en que se visibilizan o reconocen casos de opresión y violencia contra las mujeres dentro de los espacios organizativos son momentos complejos y en muchos casos dolorosos, pero también son momentos oportunos para desarrollar liderazgos políticos críticos y fortalecer unas metas políticas con una orientación profunda hacia la justicia social. Además, son coyunturas para demostrar que los movimientos sociales ofrecen soluciones concretas e innovadoras a estos desafíos. Soluciones que no sólo provengan de las clases altas y del feminismo liberal.

El *feminismo* es el conjunto de posturas políticas que buscan dismantelar el sistema de organización social patriarcal. Es un conjunto plural y heterogéneo de movimientos políticos y comunitarios que buscan "acabar con el sexismo, la explotación de las mujeres y su opresión". No solamente es un movimiento por alcanzar la igual con los hombres, sino un movimiento que busca libertad y justicia socio-ambiental para todas las mujeres y niñas.

### ***El auto-cuidado feminista para las lideresas sociales y mujeres que hacen trabajo político***

Estas reflexiones provienen de otros colectivos feministas que están trabajando en el tema del autocuidado y la protección para defensoras de DDHH. Queremos compartir con ustedes algunas ideas para que trabajen al interior de sus organizaciones. Como

describimos anteriormente, las violencias que experimentan las mujeres que participan en procesos organizativos son múltiples y provienen de actores externos e internos. Cuidar de nosotras mismas y cuidar nuestros colectivos de mujeres es un acto de justicia social y de revolución política.

Las colectivas *Mujeres al Borde* y *Akahata* proponen actividades de autocuidado guiadas por las siguientes preguntas: ¿nos damos tiempo para sanar?, ¿para procesar situaciones complejas?, ¿para descansar o retirarnos cuando sentimos agotamiento, estrés o tristeza? ¿cuidamos unas de otras?, ¿qué han practicado para cuidarse, aminorar riesgos, protegerse de las amenazas, levantarse de agresiones?, ¿quiénes nos hacen sentir seguras y protegidas?

Además, nos ofrecen algunas ideas para la protección colectiva:

- Estar en grupo siempre, buena comunicación interna.
- Mejorar protocolos de denuncias en casos de violencia policial, concientizar a las mujeres de la importancia de denunciar.
- Protección financiera: Discreción con información de presupuestos.
- Seguridad Digital: no difundir información sensible, datos personales, ubicación en tiempo real.
- Seguridad física: ir acompañadas a entrevistas, tener un protocolo de seguridad para marchas.
- Autocuidado: Realizar actividades de diversión, integración, descanso y relax para las defensoras que trabajan en la organización, cuidar los vínculos internos del grupo.



FRACKING



“Como organización juvenil y ciudadanos hemos tenido que ser testigos del impacto que la guerra generó, no sólo en las calles y colegios de nuestro municipio, sino también, en los corazones y hogares de quienes lo habitaron. Él o ella, aquel o aquella joven que una vez fue silenciado por las balas, hoy nos reúne para seguir luchando por los sueños, las ilusiones y las ganas de seguir creando. Porque somos conscientes de que no solo fue su nombre un dato más en las cifras del conflicto, porque era una vida y con ella un montón de historias, porque era el amigo, la prima, el hermano o la tía. Porque eran jóvenes y a la vez futuro, por eso hoy tomamos nuestra voz y rendimos homenaje a su memoria.

El momento por el cual atraviesa la coyuntura nacional, exige que seamos capaces de escuchar atentamente eso que una vez nos lo negó el ruido de las balas. Es decir, esa capacidad de encuentro que posibilita la construcción de mundos mejores al alcance de las expectativas de nuestros jóvenes. Queremos que esta vez sean nuestras palabras y no las armas las que tomen el protagonismo y se aventuran a la búsqueda de nuevas formas de sentir y pensar el diálogo y el desencuentro. Igualmente, queremos que la violencia no siga dominando nuestra forma de vivir y que en su ausencia unamos nuestro esfuerzo por recrear el pasado no para recordar el dolor que causó el sufrimiento de lo vivido sino para rehacer con este las opciones de futuro y de presente que se abren ante nosotros.

Porque somos hijos e hijas de la guerra pero seremos madres y padres de la paz”

**JÓVENES INDEPENDIENTES DE  
ARMERO GUAYABAL  
TOLIMA**



 **HEINRICH BÖLL STIFTUNG**  
**BOGOTÁ**  
Colombia

