



MANUAL DE PROTECCIÓN —— PARA —— DEFENSORES LGBTI



INVESTIGACIÓN Y TEXTO DE **SHAUN KIRVEN**, **ENRIQUE EGUREN**
Y **MARIE CARAJ**

MANUAL DE PROTECCIÓN PARA DEFENSORES LGBTI

Este manual para la protección de los defensores LGBTI es una adaptación del Nuevo Manual para Defensores de los Derechos Humanos; Investigación y redacción Enrique Eguren y Marie Caraj, Protection International (PI)

PUBLICADO POR PROTECTION INTERNATIONAL, 2009

Publicado por: Protection International 2009

Rue de la Linière, 11
B-1060 Bruselas, Bélgica.

Diseño de: Arun KHamu

Twenty First Communication Pvt. Ltd.

Tel: +977 (0)1 4490846, Kathmandu, Nepal.

Basado en el diseño original de Thomas Noirfalisie and
Carmen Díez ©PI

Traducción del inglés: Andrés Sanz Alvarez

Copyright © 2009 Protection International. Se ha elaborado este manual para beneficio de los defensores de derechos humanos y se puede citar o fotocopiar para uso no comercial siempre que se citen las fuentes/autores. Para su inclusión en otras publicaciones, o para otros usos, por favor soliciten autorización.

Se puede descargar gratuitamente desde el sitio web www.protectiononline.org

Este manual está disponible en inglés y en francés (Protection International está traduciendo este manual a otros idiomas)

ISBN-No. 978-2-930539-12-6

Los miembros de PI han acumulado más de 25 años de experiencia en la protección de los defensores de los derechos humanos (DDH) y otros grupos vulnerables¹.

PI tiene como objetivo contribuir al cumplimiento de las obligaciones nacionales e internacionales para la protección de los defensores. Muchas ONGs e instituciones ya trabajan en derechos humanos y asuntos de defensores. PI pretende complementar este trabajo.

La estrategia global de PI para la protección de defensores incluye:

Formación y capacitación en protección y seguridad

- Evaluación de riesgos, gestión de la seguridad/protección.
- Transferencia de conocimientos y herramientas.

Publicación de manuales, este mismo, el Nuevo Manual (y su edición anterior²). Formación: entre 2004 y 2008 más de 1700 defensores han participado en talleres de PI de seguridad y capacitación, mejorando sus capacidades en la gestión de su propia seguridad y en la protección de otros.

Investigación

- Estudio y elaboración de herramientas operativas de protección y seguridad.
- Publicación de información partiendo de las lecciones aprendidas y las mejores prácticas.

Cabildeo

- Distribución de información sobre la protección a defensores, IDP (desplazados Internos), Instituciones de la UE y los Estados miembros de la UE, en forma de recomendaciones, informes y comunicados de prensa y documentales.
- Recordar a las autoridades, tanto internacionales como nacionales, sus obligaciones internacionales en relación con la protección de los defensores, IDPs (desplazados internos), refugiados y otros actores sociales.

¹ El 25 de octubre de 2007, fecha de publicación del Decreto Real del Servicio Federal de Justicia en el Boletín Oficial del Estado Belga de las enmiendas de sus artículos, la Oficina Europea de Peace Brigades International pasó a ser “Protection International”, asociación internacional sin ánimo de lucro.

² Publicado en 2005 con el apoyo financiero de Frontline y la Cooperación al Desarrollo de Irlanda.

- Promoción de debates y acción para proteger a los defensores de derechos humanos; colaboración con parlamentos, sindicatos y medios de comunicación.
- Lucha contra la impunidad y el abuso de poder contra los DDH a través de observación de juicios y presentación de alegaciones.

Vídeo (vídeos para cabildeo)

- Retratos de Defensores de Derechos Humanos

Protection Desks (PD - Oficinas de Protección)

- En asociación con las redes locales de defensores, los Protection Desks se abren como centros regionales y nacionales para la gestión de la seguridad y la protección.
- Progresivamente se traslada al PD todo el proceso de gestión de la seguridad/protección (la apropiación es parte de este proceso).

Protección Line

- www.protectionline.org es un sitio web integral por/con/para los defensores y quienes desean contribuir a la protección de los defensores.
- Actualización diaria de la información, documentos, publicaciones, testimonios, acciones urgentes y herramientas diseñadas para la promoción de la protección de los defensores.

Marco legal

PI respeta y sigue todos los estándares internacionales del Derecho Humanitario y de derechos humanos. Específicamente, PI utilizará las directrices de la Declaración de la ONU sobre Defensores de Derechos Humanos (1998), y las Directrices de la Unión Europea sobre DDH (2004), así como las resoluciones sobre defensores promovidas por PI y adoptadas por Estados miembros de la Unión Europea en España, Bélgica y Alemania.

TALLERES DE SEGURIDAD Y CAPACITACIÓN DE PI

Desde 2004 hasta 2007, un total de 1747 defensores de los derechos humanos han participado en los talleres de seguridad y capacitación de PI.

- En América del Sur y Central: 558 DDH
(Bolivia, Brasil, Colombia, Guatemala, Honduras, México, Perú)
- En Asia: 650 DDH
(Birmania, Indonesia, Nepal, Tailandia)
- En África: 441 DDH
(Kenia, Uganda, República democrática del Congo)
- En Europa: 98 DDH
(Alemania, Bélgica, Irlanda, Serbia, República de Ingusetia)

Los defensores con frecuencia protegen a otros y dejan de lado su propia seguridad. Esto se debe a varias razones. La formación que ofrece PI en seguridad y protección propone analizar estas razones y dedicar tiempo a reflexionar sobre los riesgos y amenazas dirigidas contra los defensores. La formación de PI hace posible un análisis detallado de los riesgos y aporta los conocimientos, la pericia y la lógica necesarios para incorporar la seguridad en los planes de trabajo de los defensores. Durante la formación, la seguridad se analiza estudiando sus distintos elementos para analizarlos separadamente, reflexionar sobre posibles teorías, hipótesis y consecuencias probables de las opciones escogidas; después se adopta una opción cuyas consecuencias el defensor está convencido que puede gestionar, sabiendo perfectamente que nunca se puede estar seguro del resultado final. En todo caso no hay una respuesta mágica que siempre funcione; la formación tiene como objetivo garantizar que los defensores adquieren las habilidades necesarias para la seguridad: análisis, resultados, gestión y actualización del proceso. Conviene hacer esto de forma individual, en la organización y también entre organizaciones, teniendo en cuenta como mínimo los riesgos políticos, psicosociales y físicos.

Mejoremos este manual...

Los niveles de riesgo y los peligros a los que se enfrentan los defensores cambian. De forma constante aparecen nuevas ideas sobre cómo abordar los problemas específicos a los que se enfrenta la comunidad LGBTI en el mundo en su trabajo por garantizar los derechos humanos reconocidos universalmente. Este manual por lo tanto es un trabajo en marcha, y tendrá que desarrollarse, mejorarse y ajustarse a lo largo del tiempo. Sus comentarios, en tanto que defensores o partes interesadas en cualquier aspecto de este manual, serán de incalculable valor.

Por favor envíenos sus comentarios y opiniones –sobre todo en cuanto a su experiencia en la utilización de este manual en su trabajo–. Con su ayuda, este manual seguirá mejorándose para ser cada vez más útil para todos los defensores del mundo.

Por correo electrónico:

pi@protectioninternational.org

O por correo a PI

Protection International. Rue de la Linière, 11 - 1060 Bruselas (Bélgica)

Tel : + 32 (0)2 609 44 05, +32 (0)2 609 44 07

Fax: +32 (0)2 609 44 06

www.protectioninternational.org

www.protectionline.org

Exención de responsabilidad respecto al texto

Los contenidos de este manual no necesariamente representan las posiciones o puntos de vista de Protection International. Ni el autor ni el editor garantizan que la información contenida en esta publicación sea completa y correcta, y no serán legalmente responsables por daños que puedan surgir como consecuencia de su utilización. Nada de lo incluido en este manual puede ser tomado como norma o como garantía; tampoco debe ser utilizado sin el criterio necesario para valorar los riesgos y los problemas de seguridad a los que se pueda enfrentar un defensor.

Prefacio:

“Promover la desnaturalización del pensamiento dualista”

Luciana Lavigne³

En la redacción de este manual, los autores han intentado evitar la utilización de definiciones de los términos lesbiana, gay, bisexual, transexual e intersexual. Sin embargo, durante la preparación de este manual y en conversaciones con varios defensores que trabajan en una amplia gama de derechos, resultó evidente que era necesario adoptar algún tipo de definición para mejorar la comprensión general de los temas en cuestión y aumentar la seguridad de los defensores que trabajan en cuestiones de orientación sexual, identidad de sexo/género y expresión de género y los derechos a la igualdad y a la no discriminación de la comunidad LGBTI. Aunque los derechos inherentes a la libertad de preferencia u orientación sexual y a la identidad de sexo/género y expresión de género (SOGI) no pueden vincularse a un grupo específico, existe la necesidad de identificar y examinar los problemas específicos de la comunidad LGBTI. A efectos de este manual, los autores se referirán a los derechos SOGI en cuanto derechos humanos de las personas LGBTI, que no son derechos “especiales”, sino los derechos humanos universales que todos compartimos, por lo que hablaremos de personas, comunidad y defensores LGBTI, con la esperanza de que esto no imponga limitaciones ni promueva una mayor marginación de aquellas personas que, sin identificarse con la denominación LGBTI, trabajan en temas de sexualidad, de expresión de género y de identidad de sexo/género.

Las definiciones de los términos Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual e Intersexual para los objetivos de este manual son las siguientes:

BISEXUALES – mujeres que se identifican como mujeres y hombres que se identifican como hombres que buscan relaciones afectivas, de apoyo y sexuales con otros hombres y mujeres, sean biológicamente hombres o mujeres, transexuales o intersexuales.

GAY – hombres identificados como hombres que buscan relaciones afectivas, de apoyo y sexuales con otros hombres que se identifican como hombres, hombres transexuales u hombres intersexuales.

INTERSEXUALES – personas nacidas con una anatomía o fisiología que varía respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente.

LESBIANA – mujeres que se identifican como mujeres y buscan relaciones afectivas, de apoyo y sexuales con otras mujeres que se identifican como mujeres, mujeres transexuales o mujeres intersexuales.

TRANSEXUAL – personas que viven con la convicción perdurable de pertenecer al sexo opuesto a aquel que les fuera asignado al nacer, que pueden optar o no por la cirugía o el tratamiento hormonal. Lo que caracteriza la transexualidad es el sentido de posibilidad.⁴

³ Cabral M. Ed Interdicciones pg 68.

⁴ Cf. Mauro Cabral, Serias para el Debate 3 - Publicación de la Campaña por una Convención Interamericana de los Derechos Sexuales y los Derechos Reproductivos, Lima, 2005.

Las actuales y prevalentes definiciones binarias de sexo y género son excluyentes. Los seres humanos que no se conforman a estas definiciones binarias se ven discriminados por prácticas y creencias religiosas, culturales, sociales y morales. No hay una relación necesariamente “obligatoria” entre anatomía, sexo, identidad de género, expresión de género y sexualidad, etc. Los estudios de las vidas de las personas transexuales sugerirían que la existencia de dos “géneros” entre los que se efectuaría la transición es demasiado simplista como explicación. Asimismo, abordar el sexo desde una perspectiva binaria nos niega todo un espectro de variedades de la forma humana. Así como hay una creciente aceptación de los transexuales como una tercera posibilidad, existe una creciente aceptación entre las personas intersexuales de este término como parte de su identidad. Si las definiciones binarias ya no son suficientes para cualificar nuestras expresiones/identidades de género y el sexo que se nos asigna en el nacimiento no reconoce que existen otras posibilidades, ¿no deberíamos reflexionar sobre los términos homo y heterosexualidad? La identificación o presunción de opuestos con frecuencia nos conduce al odio y al miedo y a las prácticas discriminatorias que tan bien conocemos. Este manual no pretende abordar las complejidades de nuestras identidades ni por qué escogemos las etiquetas que escogemos o que se nos imponen. Lo que sí podemos y vamos a analizar es cómo desarrollar prácticas que nos garanticen la seguridad al exigir nuestros derechos y para que la sociedad reconozca y acepte la diversidad de lo que es el ser humano.

Siendo quienes somos, viviendo nuestras vidas, asociándonos con otros en la exigencia del respeto de nuestros propios derechos a no ser discriminados, haciendo un llamamiento para ser aceptados, no sólo estamos defendiendo nuestras libertades fundamentales sino también las de todos los seres humanos del planeta. Nuestra lucha por la visibilidad nos define como defensores de los derechos humanos.

Esta es la razón principal por la que PI ha decidido publicar este manual de protección de defensores LGBTI, como forma de reconocer la contribución que la comunidad LGBTI está haciendo a la lucha permanente por el reconocimiento universal de los derechos humanos. También, porque reconocemos que los defensores LGBTI están expuestos a la estigmatización, represión, discriminación y violaciones de sus derechos humanos debido a su orientación sexual, a su identidad de sexo/género y su expresión de género y sencillamente porque son defensores. Este manual pretende aumentar la aceptación del concepto de que los derechos humanos son para todos y que la universalidad de los derechos humanos incluye a la comunidad LGBTI y que los defensores de los derechos humanos LGBTI tienen tanto derecho a llevar adelante su trabajo como el resto de los defensores. Este manual es el resultado de las contribuciones de defensores LGBTI de todos los “rincones” del planeta.

Una nota sobre la “I”:

Muchas organizaciones que han estado trabajando con distintos niveles de éxito en la promoción de los temas relacionados con los Gays, Lesbianas, Bisexuales y que últimamente habían incorporado a personas Transexuales y su agenda, acaban de incluir la “I”. Tanto si entendemos “Intersexual” como un término médico o como una forma de identificarnos, este comparte parte de las mismas cuestiones que aborda el movimiento LGBT quien, como las personas intersexuales, pueden ser homo, bi o heterosexuales, e identificarse como hombres, mujeres o transexuales. Sin embargo, como explica

Mairi Macdonald en *Intersex and Gender Identity*, sus prioridades son distintas de las del movimiento “general” LGBT:

*“Somos personas cuyas vidas se han visto afectadas por interferencias externas y por otras, especialmente las de la comunidad médica, que pretenden hablar en nuestro nombre. Por lo tanto, en general, desconfiamos de quienes presumen erróneamente de que sus experiencias son similares a las nuestras. Recibimos las invitaciones de crear alianzas basadas en esta presunción como invasoras y que pretenden apropiarse de nuestras experiencias para apoyar agendas que no nos son propias. Nos despiertan especialmente sospechas quienes imaginan que nuestras variadas historias pueden reducirse a una cuestión de identidad de género.”*⁵

Nuria Gregori Flor muestra su desacuerdo con esta opinión en “Interdicciones” y subraya las similitudes en las agendas y el efecto positivo del hecho de que las organizaciones LGBT trabajen ahora en I.⁶ Como reconocimiento de este debate y como forma de apoyar a todos los que alguna vez hemos sentido que lo LGBT y ahora “I” no nos representaba adecuadamente, nosotros, los autores, quisiéramos añadir que se ha incluido “I” puesto que hay organizaciones que se identifican y trabajan con personas intersexuales y por lo tanto deben estar incluidas en el desarrollo de los planes de seguridad⁷. Algunas organizaciones se crean para trabajar exclusivamente en asuntos relativos lo Intersexual. Algunas organizaciones y personas intersexuales se oponen a la discriminación y exclusión del movimiento LGBTI, otras exigen su propio espacio. Lo que está claro es que para reforzar y desarrollar el movimiento general tenemos que repensar radicalmente nuestras formas de entender la sexualidad, la identidad de sexo/género y la expresión de género y trabajar en nuestros propios prejuicios con la intención de no repetir prácticas discriminatorias más amplias. Los debates están abiertos y cada vez hay una mayor visibilidad. Nosotros, en PI, no pretendemos comprender todas las complejidades de este proceso y sin embargo reconocemos la necesidad de que el debate siga adelante. Las decisiones que se vayan tomando tendrán un impacto en nuestra seguridad y gestionar cuidadosamente sus consecuencias será positivo para todos nosotros.

⁵ Mairi Macdonald *Intersex and Gender Identity* 2000-http://www.ukia.co.uk/voices/is_gi.htm

⁶ “La experiencia Intersexual en el contexto español. Tensiones, negociaciones y microrresistencias” *Interdicciones* Cabral. M Ed. pg 75

⁷ Volveremos a este tema en el capítulo 4 Imagen de la Organización.

Introducción:

“Ni la existencia de leyes nacionales ni la prevalencia de las costumbres pueden de ninguna manera justificar los abusos, ataques, torturas e incluso asesinatos a las que las personas gays, lesbianas, bisexuales y transexuales están expuestas por quiénes son o cómo son percibidos. Debido a la estigmatización vinculada a todos los temas relacionados con la orientación sexual y la identidad de género, con mucha frecuencia no se informa de la violencia contra las personas LGBT, tampoco se documenta y al final acaba sin castigo. Muy rara vez esta violencia genera debate público o incluso escándalo. Este silencio infame es un rechazo inadmisibles del principio fundamental de la universalidad de derechos.”

Louise Arbour, fue Alta comisionada de la ONU para los Derechos Humanos

En muchos países donde los estilos de vida abiertamente “gay” y los derechos a formar parejas, y a que estas parejas tengan el reconocimiento y la protección de la ley, han sido reconocidos legalmente, existe una correlación entre las identidades de género y sexuales públicas y privadas. En países donde los derechos a la Orientación Sexual y La Identidad de Sexo/Género (SOGI) se niegan, son oprimidos y criminalizados, la diferencia que existe entre lo público y lo privado se amplía enormemente. Está demostrado que la falta de espacios públicos creada por la falta de protección legal, la criminalización a través de leyes contra las relaciones sexuales contra natura, la homofobia y la transfobia generalizadas en las sociedades heterosexistas obligan a muchas personas homosexuales, bisexuales, transexuales o intersexuales a vivir vidas secretas, vidas que con frecuencia se echan a perder por el sentimiento de vergüenza y aislamiento. Es esta privacidad obligada, esta falta de visibilidad, lo que plantea la amenaza más importante para los derechos SOGI y quienes los defienden. Al analizar los derechos SOGI en distintos contextos y dar ejemplos de los problemas que pueden afectar a la seguridad de los defensores LGBTI, este manual tiene como intención la integración de la protección y la seguridad en los planes de trabajo y en las vidas de los defensores LGBTI. Esto se hace a través de análisis de riesgos y las sugerencias que de este análisis se deducen para redactar planes y procesos de protección y seguridad. Estos elementos están basados en los mismos procesos lógicos que PI usa para todos los defensores. El argumento subyacente es que los defensores LGBTI hacen frente a la discriminación, la represión, y las violaciones de los derechos humanos como todos los demás defensores y además se enfrentan a amenazas adicionales debido a su marginación, su discriminación y a la falta de igualdad ante la ley que no les protege.

Todos los defensores, incluidos los defensores LGBTI, se enfrentan al riesgo de agresión y de violaciones de derechos humanos (acoso, tortura, asesinatos, etc.). Por lo tanto, es importante reducir el riesgo de agresión reduciendo la exposición física a esa agresión y aumentando el costo político de una agresión si ésta se produjera (aumentar la disuasión). Asimismo, todos los defensores, incluidos los defensores LGBTI, se enfrentan al riesgo de la estigmatización. Los defensores LGBTI, sin embargo, se enfrentan a este riesgo no sólo por ser defensores, sino también por nuestras identidades, los asuntos en los que trabajamos o las personas con las que trabajamos.

Por lo tanto, es importante reducir la probabilidad de que las críticas contra nosotros consigan su objetivo a través del desarrollo de nuestras prácticas tanto seguridad como de protección, en tanto que defensores.

A lo largo de los últimos años, la comunidad internacional ha ido mejorando su conocimiento de la comunidad LGBTI en su conjunto. El argumento de que la comunidad LGBTI no está exigiendo derechos específicos sino más bien el acceso a los derechos considerados universales y por lo tanto indivisibles e inalienables para todo ser humano está empezando a ganar terreno poco a poco. Hina Jilani, la entonces Representante Especial de la ONU para los Defensores de Derechos Humanos, en su informe al Consejo de los Derechos Humanos en marzo de 2008, reitera la preocupación internacional cuando declara:

“... los defensores que tienen riesgos especiales son quienes defienden los riesgos de los pueblos indígenas y de las minorías; quienes defienden los derechos de las personas LGBTI y los defensores de los derechos humanos de las mujeres (A/HRC/4/37)”.

La promoción de los derechos humanos de estos grupos y su derecho a defender los DDHH plantea con frecuencia un desafío a los sistemas patriarcales y económicos que apuntalan las relaciones de poder, muchas veces disfrazadas como “valores”, y sostienen el estatus quo a través de la discriminación contra lo que se percibe como diferencia. Los problemas de protección y de gestión de la seguridad de la organización y personal requieren una amplia comprensión de las construcciones sociales y un conocimiento aún más profundo sobre cómo desarrollar planes de seguridad y redes que tengan en cuenta estas limitaciones. Esto exige algunos cambios en nuestra propia actitud hacia la seguridad y la protección que puede significar que a veces, aun a riesgo de indignarnos, tengamos que aceptar compromisos en relación con nuestros comportamientos. Cambiar nuestra actitud hacia la seguridad es algo permanente, mientras que cambiar nuestro comportamiento es una táctica, es decir, que a veces es necesario hacerlo, aunque sea sólo temporalmente, para mejorar nuestra seguridad y alcanzar nuestro objetivo-respeto para nuestros derechos.

En este manual le damos más espacio que en otros manuales de seguridad para defensores de derechos humanos a los temas y obstáculos específicos que los sistemas legales y valores dominantes de la sociedad plantean a los defensores LGBTI. Nuestro objetivo es abordar no sólo la influencia que los sistemas de valores sociales generales tienen sobre la protección de los defensores, sino también abordar de qué manera la interiorización de estos sistemas de valores y sus consecuencias puede, con frecuencia, tener efectos negativos en la capacidad de los defensores de gestionar su propia seguridad. También incluimos información que podría ser utilizada por los políticos para garantizar que los derechos SOGI se integran en las políticas generales, y que las acciones que llevan a cabo las partes interesadas no sólo incluyen a los defensores LGBTI sino que están diseñadas para ellos y los problemas específicos a los que se enfrentan para mejorar su protección en general.

Agradecimientos de los autores:

Los autores quieren agradecer a todos los que desde la Blue Diamond Society y Mitini-Nepal han insistido en la elaboración de este manual, al personal y al Consejo del Protection Desk-Nepal por su aportación en el desarrollo de medidas de protección específicas y localizadas, a Alejandra Sarda, Melinda Ching-Simon, Cintia Lavandera, Sunil Babu Pant, Reese C. Kelly, Mauro Cabral, Kate Sheill y Audrey Mbuga por sus comentarios de incalculable valor y su orientación en asuntos específicos. A los miembros de BOB por compartir su historia. A King y Yuli de Arus Pelangi, Indonesia por responder a las llamadas urgentes de ayuda y por ofrecer su apoyo y orientación. A los miembros de Equal Ground y Women's Support Group, Sri Lanka, por aportar comentarios de incalculable valor y por, como muchos otros, seguir adelante con la lucha por nuestros derechos humanos frente a todo. A Unggul Hermanto por la edición y a Daniela Ponce y Gladys Avila Fonseca, por sus palabras de ánimo, y a todos nuestros otros amigos y colegas que desean mantener el anonimato por razones de seguridad y que ofrecieron su energía y consejos durante la realización de este manual.

Los autores también desean dar las gracias a los actuales miembros y colaboradores de PI: Pascale Boosten, Almudena Díaz, Carmen Díez, Eric Juzen, Christoph Klotz, María Martín, Thomas Noirfalisce, Betty Pedraza, Flora Petrucci, Nora Rehmer, Olivier Richard, Sophie Roudil, Jabier Zabala por su apoyo y compromiso en la protección de los defensores en todo el mundo.

Índice

Capítulo Uno	Pg. 15	Derecho Internacional e instrumentos para la protección de los derechos SOGI
Capítulo Dos	Pg. 29	Análisis políticos – empezar a tomar decisiones informadas sobre tu protección y seguridad
Capítulo Tres	Pg. 39	Evaluar los riesgos: amenazas, vulnerabilidades y capacidades
Capítulo Cuatro	Pg. 47	Imagen de la Organización
Capítulo Cinco	Pg. 61	Comprender las amenazas, los incidentes de seguridad y prevenir las agresiones
Capítulo Seis	Pg. 77	Violencia contra las personas y los defensores LGBTI
Capítulo Siete	Pg. 89	Impacto psicológico en la Seguridad
Capítulo Ocho	Pg. 95	Clasificación de Sexo, “Normatividad” de género, Transfobia y su impacto en las personas Transexuales e Intersexuales y nuestra seguridad
Capítulo Nueve	Pg. 105	Seguridad y protección frente a las violaciones cometidas por actores privados y en situaciones de conflicto armado, disturbios civiles y manifestaciones violentas por actores no estatales
Capítulo Diez	Pg. 111	Seguridad de las comunicaciones y tecnología de la información
Capítulo Once	Pg. 125	Mejorar la seguridad en el trabajo y en casa
Capítulo Doce	Pg. 139	Evaluar el rendimiento de la seguridad de la organización: la rueda de la seguridad
Capítulo Trece	Pg. 143	Pasos prácticos finales para mejorar la Seguridad
Capítulo Catorce	Pg. 157	Garantizar que se respetan las normas y consignas de seguridad

Capítulo Uno

Derecho Internacional e instrumentos para la protección de los defensores LGBTI

Este capítulo tiene como objetivo presentar una breve panorámica de los instrumentos internacionales que ofrecen protección a los derechos SOGI. También tiene como objetivo dar cuenta someramente de las medidas de protección regionales a las que pueden tener acceso los defensores LGBTI a la hora de ejercer sus derechos. Cuando desarrollamos nuestros planes de seguridad tenemos que tener en cuenta cómo vamos a trabajar a los distintos niveles para conseguir el pleno disfrute de estos derechos consagrados en el derecho internacional, incluidos en las medidas de protección regionales y, en algunos pocos casos, incluidos también en constituciones nacionales y en códigos de procedimiento penal; también tenemos que ser muy conscientes de que trabajar en estos temas con frecuencia aumentará los riesgos a los que nosotros o nuestra organización nos enfrentamos sobre todo porque se nos considerará como provocadores.

Nuestros derechos en juego⁸:

En primer lugar vamos a analizar en general los derechos en cuestión. Para entender mejor esta sección, conviene consultar los Principios de Yogyakarta.

La comunidad LGBTI no exige derechos especiales o adicionales sino el cumplimiento de los mismos derechos que el resto de seres humanos; derechos que son universales y están consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.

A las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI) se le niegan -ya sea por las leyes o por las prácticas- los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales básicos.

Nuestros derechos	Formas en que se ven violados
El derecho a la igualdad de derechos y ante la ley	En muchos países se le niega a la comunidad LGBTI el derecho a la igualdad ante la ley con disposiciones penales especiales o prácticas basadas en la orientación sexual. Con mucha frecuencia la legislación que legaliza las relaciones del mismo sexo, cuando existe, mantiene una edad de consentimiento más elevada en comparación con relaciones entre sexos opuestos. La incapacidad de muchos estados a la hora de reconocer al individuo como “titular del derecho” y el no reconocimiento del derecho de control sobre nuestras propias vidas y cuerpos pueden ser interpretados como una violación de este derecho.

⁸ Ver también Sexual Orientation, Gender Identity and International Human Rights Practitioners, Guide N° 4. Comisión Internacional de Juristas/ Allison Jernow.

<i>El derecho a la no discriminación</i>	Negado al omitir la orientación sexual o la diversidad de género en las leyes anti discriminación y en las disposiciones constitucionales, o en sus reglamentos de aplicación. Negado a los bebés intersexuales por los profesionales médicos y sus propias familias quienes, por miedo o ignorancia, promueven o consienten procedimientos médicos invasivos o “correctivos” no reparables.
<i>Derecho a no sufrir violencia y acoso</i>	Se niega al omitir la orientación sexual, la identidad de género/sexo y la expresión de género en las leyes anti discriminación, en las disposiciones constitucionales o en sus reglamentos de aplicación.
<i>Derecho al libre desarrollo de la propia personalidad</i>	Violado por la incapacidad de reconocer la diversidad humana en todas sus formas y desarrollar protecciones legales para esa diversidad.
<i>Derecho a la vida</i>	Violado en estados en los que se aplica la pena de muerte por sodomía. Violado por los Estados que no hacen nada para frenar el miedo a la diferencia que empuja a la violencia y la muerte. El asesinato de bebés intersexuales es sólo un ejemplo.
<i>Derecho a no sufrir tortura o tratamiento degradante inhumano o cruel</i>	Infringidos por las prácticas de la policía, en investigaciones o en caso de personas LGBTI detenidas. Obligar a las personas transexuales detenidas a desnudarse es, por desgracia, una forma demasiado habitual de tortura.
<i>Derecho a la protección ante la detención ilegal o el arresto arbitrario</i>	Ocurre en una serie de países contra las personas sospechosas de tener una identidad bisexual/homosexual. Detenciones de dudoso carácter legal que se llevan a cabo de manera habitual contra las personas transexuales. Incluso cuando la ley criminaliza las actividades sexuales con el mismo sexo, solamente se puede aplicar en caso de ser encontrados “in fraganti”; detener a alguien por la presunción sobre su sexualidad es a todos los efectos “ilegal”.
<i>Derecho a la libertad de movimiento</i>	Se le niega a las parejas de nacionalidades distintas al no reconocer su relación del mismo sexo y por estados que se niegan a facilitar documentos de identidad de acuerdo con el género/sexo escogido por la persona.
<i>Derecho a un juicio justo</i>	Con frecuencia se ve afectado por los prejuicios de jueces y agentes de la policía.
<i>Derecho a la intimidad</i>	Negado por la existencia de “leyes de sodomía” aplicables a las personas LGBTI incluso cuando la relación es en privado y consentida entre adultos. Se niega a las personas transexuales e intersexuales por la “medicalización” continua de su “condición”.
<i>Derecho a la libertad de expresión y a la libertad de asociación</i>	Negado a la comunidad LGBTI, ya sea explícitamente por la ley, o bien por el ambiente homofóbico/transfóbico en el que viven.
<i>Derecho a la libertad de práctica religiosa</i>	Generalmente restringido en el caso de las personas LGBTI sobre todo en el caso de los clérigos que luchan contra ellos.
<i>Derecho al trabajo</i>	De entre los derechos económicos de la comunidad LGBTI, este es el más afectado; muchas personas LGBTI pierden el puesto de trabajo debido a su orientación sexual e identidad de sexo/género o se ven discriminadas en las políticas y prácticas de empleo.

<i>Derecho a la seguridad social, asistencia y ayudas</i>	Cuando existen sistemas de bienestar social, con mucha frecuencia están orientados al mantenimiento de la unidad familiar sin que haya un reconocimiento adecuado de la comunidad LGBTI.
<i>Derecho a la salud mental y física</i>	Está en conflicto con las políticas y prácticas discriminatorias, la homo/transfobia de algunos médicos, la falta de formación adecuada del personal sanitario en relación con los temas de orientación sexual o de personas transexuales o intersexuales. Negado a las personas intersexuales cuya fisiología/aspecto corporal se altera sin su consentimiento al nacer. Un tema tan sencillo como instalaciones de aseos públicos neutrales desde el punto de vista de género puede muchas veces negar a las personas el derecho a la salud mental y física.
<i>Derecho a formar una familia</i>	Los gobiernos niegan este derecho al no reconocer a las familias del mismo sexo y negarles los derechos que el estado da a las familias heterosexuales que, sin haber buscado el reconocimiento legal, siguen disfrutando de algunos derechos. Cuando los hombres y mujeres transexuales consiguen la ciudadanía de acuerdo con su identidad de género, con frecuencia la ley reconoce estas familias, pero no permite a las parejas o individuos LGBTI adoptar hijos aunque el hijo sea de su compañero del mismo sexo o del sexo opuesto. La cirugía impuesta en el nacimiento para que el bebé se adapte a la definición binaria de sexo puede provocar la esterilización de la persona violando su derecho a formar una familia.
<i>Derecho a la protección contra la separación de los padres</i>	A los niños también se les puede negar este derecho basándose en la orientación sexual y/o la identidad de sexo/género o expresión de género de un progenitor. Se puede interpretar que este derecho se viola cuando los bebés intersexuales son rechazados por sus padres debido al miedo y la ignorancia.
<i>Derecho a la educación</i>	Los estudiantes LGBTI pueden no disfrutar este derecho debido a prejuicios y a la violencia generada por los compañeros o por los profesores en los colegios. El alto nivel de abandono escolar entre los jóvenes LGBTI es una consecuencia directa del acoso y la discriminación. Los aseos por “sexo” o por “género” en los establecimientos escolares pueden también contribuir a la negación de los derechos educativos a los jóvenes LGBTI.
<i>Derecho a defender estos derechos</i>	Violado por el incumplimiento de los estados de su deber de proteger a los defensores LGBTI al no revocar leyes que se usan para discriminar a las organizaciones LGBTI y evitar que lleven a cabo sus actividades.

Breve panorámica de la legislación internacional sobre derechos humanos, tratados, convenciones y declaraciones.

Los principios más importantes que orientan el enfoque de derechos humanos en los temas LGBTI tienen que ver con la **igualdad**, la **no discriminación** y el **derecho a la privacidad**. Los derechos humanos relacionados con la no discriminación están explícitamente manifestados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, las Convenciones Internacionales, la Convención de los Derechos del Niño y otros tratados y declaraciones internacionales de derechos humanos que han sido ampliamente ratificados. Aunque estos documentos

no contienen referencias directas a la discriminación basada en la orientación sexual, sí prohíben la discriminación por razones de sexo. **En 1993, el Comité de Derechos Humanos de la ONU declaró la prohibición de la discriminación por cuestión de sexo en la Convención Internacional de Derechos Civiles y Políticos incluyendo la discriminación basada en la preferencia sexual.**

¿Qué disposiciones de la ley internacional de derechos humanos garantizan a todos el derecho a la libertad sexual, la orientación sexual y a no sufrir discriminación por la identidad de género/sexo?

Aquí hemos incluido algunos extractos de la **Declaración Universal De Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles, la Convención Internacional sobre Derechos Culturales Sociales y Económicos, la Convención Sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación Contra las Mujeres, la Convención De Naciones Unidas sobre los Derechos de los Niños y la Declaración de Naciones Unidas sobre el Derecho y la Responsabilidad de Individuos Grupos e Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos Universalmente Reconocidos y las Libertades Fundamentales.** En el desarrollo de nuestros planes de seguridad es importante que todo el mundo conozca muy bien todos estos instrumentos internacionales y la protección que ofrecen tanto a nuestros derechos como a nosotros.

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos... Toda persona tiene...derechos...sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición...Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona... Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes... Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación... Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques... Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia... Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones...Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas... Toda persona, tiene derecho a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad... Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa...”

-Declaración Universal De Derechos Humanos, artículos 1, 2, 3, 5, 7, 12, 16, 18, 19, 20, 22 y 23

Cada uno de los Estados Partes...se compromete...a garantizar...los derechos... sin distinción alguna...; a garantizar que... Toda persona cuyos derechos o libertades...hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo...; la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos...; Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Todo individuo tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales... Todas las personas son iguales ante los tribunales... Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio...ni de ataques ilegales a su honra y reputación... Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques... Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia... Nadie podrá ser molestado a causa de sus opiniones... Toda persona tiene derecho a la libertad

de expresión... Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras... Todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere... Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley... la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación...

-Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículos 2, 3, 7, 9, 14, 17, 18, 19, 22, 24 y 26

“Los Estados Partes...se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos...sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social... Los Estados Partes... se comprometen a asegurar...igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados... Los Estados Partes...reconocen el derecho de toda persona a... Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie... Los Estados Partes...reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental...promover la igualdad de oportunidades...el derecho de toda persona a la educación... Los Estados Partes...reconocen el derecho de toda persona a participar en la vida cultural...”

-Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículos 2, 3, 7, 12, 13 y 14

“Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados... una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y... se comprometen a: Consagrar el principio de la igualdad... en sus constituciones... y asegurar... la realización práctica de ese principio; Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter... que prohíban toda discriminación contra la mujer... Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer... y garantizar la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades ...públicas actúen de conformidad con esta obligación; Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades ... actúen de conformidad con esta obligación; Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; Adoptar todas las medidas adecuadas, ... para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer ...” Los Estados Partes ...asegurarle la igualdad de derechos ... en la esfera de la educación ...; La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza ...; Los Estados Partes ... asegurar la igualdad de derechos... en particular... El derecho al trabajo... ; El derecho a las mismas oportunidades de empleo... el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y ... a la formación profesional...; El derecho a igual remuneración... y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor...; Los Estados Partes ... a fin de asegurar, en condiciones de igualdad ... el acceso a servicios de atención médica...; Los Estados Partes ...a fin de asegurar... los mismos derechos...El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero...”

-Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer artículos 2, 10, 11, 12 y 13

“Los Estados Partes respetarán y asegurarán los derechos... sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares...”

-Convención sobre los Derechos del Niño, Artículo 2

“Toda persona tiene derecho, individual o colectivamente, a promover y procurar la protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales en los planos nacional e internacional... Los Estados tienen la responsabilidad primordial y el deber de proteger, promover y hacer efectivos todos los derechos humanos y las libertades fundamentales... para crear las condiciones... así como las garantías jurídicas requeridas para que toda persona ... pueda disfrutar en la práctica de todos esos derechos y libertades... El derecho interno, en cuanto concuerda con ... obligaciones internacionales ... es el marco jurídico en el cual se deben materializar y ejercer... Nada ... menoscabe o contradiga los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas ni de que limite las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de los Pactos internacionales de derechos humanos o de otros instrumentos y compromisos internacionales ... toda persona tiene derecho... A reunirse o manifestarse pacíficamente... A formar organizaciones, asociaciones o grupos no gubernamentales, y a afiliarse a ellos o a participar en ellos... A comunicarse con las organizaciones no gubernamentales e intergubernamentales... poseer ... a publicar, impartir o difundir ... informaciones ... a señalar a la atención del público esas cuestiones ... a desarrollar y debatir ideas y principios nuevos relacionados con los derechos humanos, y a preconizar su aceptación... Toda persona tiene derecho, individual o colectivamente... sobre una base no discriminatoria, de participar ... en la gestión de los asuntos públicos... Ese derecho comprende... críticas y propuestas para mejorar su funcionamiento, y a llamar la atención sobre cualquier aspecto de su labor que pueda obstaculizar o impedir la promoción, protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales... toda persona tiene derecho... a ser protegida ... toda ... tiene el derecho... a presentar una denuncia ... en audiencia pública, y a obtener de esa autoridad una decisión, de conformidad con la ley, que disponga la reparación, incluida la indemnización que corresponda, cuando se hayan violado los derechos o libertades de esa persona, así como a obtener la ejecución de la eventual decisión y sentencia, todo ello sin demora indebida... toda persona tiene derecho, ... Denunciar las políticas y acciones de los funcionarios y órganos... El Estado garantizará la protección... de toda persona... A los individuos... les corresponde una importante función y una responsabilidad en la protección... la promoción... los derechos y libertades enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos ...”

Declaración Sobre el Derecho y el Deber de los Individuos, los Grupos y las Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales Universalmente Reconocidos, Artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12 y 18

Protección Regional de Derechos Humanos:

Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos

Este tratado fue adoptado por la Organización para la Unidad Africana (actualmente Unión Africana) en 1981 y es el instrumento de derechos humanos regional de más amplia aceptación y ha sido ratificado por más de 50 países. Condena la discriminación y garantiza algunos derechos pero hasta ahora su organismo de control y seguimiento -la Comisión Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos- no ha tratado oficialmente todavía la orientación sexual, la identidad de sexo/género y la expresión de género.

⁹ La Declaración de Naciones Unidas sobre el Derecho y el Deber De Los Individuos y los Grupos y las Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales Universalmente Reconocidos de 1999 no es vinculante y se deja a la discreción de los estados miembros de Naciones Unidas su adopción e inclusión en sus legislaciones nacionales.

Convención Americana sobre derechos humanos

Entró en vigor en 1978 y contiene una amplia gama de derechos que los estados partes de la convención se comprometen a proteger incluyendo la protección contra la discriminación, también garantiza el progresivo alcance de los derechos económicos culturales y sociales incluidos en la carta de la Organización de los Estados Americanos de 1948 y sus modificaciones posteriores.

La Comisión interamericana de Derechos Humanos, fundada en 1959 tiene jurisdicción sobre todos los estados miembros independientemente de que la hayan ratificado. El artículo 44 de la convención, que establece el derecho de todo individuo a presentar una denuncia contra una violación de la convención, se ha convertido en el instrumento más útil para la promoción de los derechos SOGI.

El primer caso de discriminación fue presentado ante la Comisión en 1998. Marta Álvarez presentó una petición contra Colombia ante la Comisión Interamericana de derechos humanos (Velásquez Rodríguez V. Colombia, 1998). Se le negó el derecho a la igualdad de tratamiento a través de la negativa de las autoridades penitenciarias colombianas de concederle las visitas conyugales con su pareja debido a su identidad sexual como lesbiana. La legislación colombiana establece que las visitas conyugales son un derecho para todos sus ciudadanos independientemente de su orientación sexual.

Carta Árabe de Derechos Humanos

La Carta, que todavía no está en vigor, fue adoptada por el Consejo de la Liga de Estados Árabes en 1994 y afirma los principios contenidos en la Carta de Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y la Declaración del Cairo de Derechos Humanos en el Islam. Se incluye una serie de derechos humanos más tradicionales como el derecho a la libertad y a la seguridad de las personas, la igualdad de las personas ante la ley, la protección de las personas contra la tortura, los derechos a la propiedad privada y a la libertad de religión, la libertad de reunión y de asociación.

La Carta de ASEAN

Firmada en noviembre de 2007, la Carta de ASEAN incluye disposiciones importantes para la protección y el seguimiento de los derechos humanos en sus 10 estados miembros. En el momento de la publicación de este manual, el Panel de Alto Nivel que tiene que desarrollar los términos de referencia del organismo de derechos humanos de ASEAN está actualmente en el proceso de preparación de su primer borrador, que se espera para diciembre de 2008. La carta por sí misma confirma que los estados miembros tienen que asumir los tratados internacionales y las normas que han ratificado.

Convenio Europeo de Derechos Humanos, CEDH

Entró en vigor en 1953. Con sus 11 protocolos abarca una amplia gama de derechos políticos y civiles fundamentales, incluyendo el derecho a la vida, la prohibición de la

tortura y la esclavitud, la libertad, la seguridad de las personas, el derecho a una audiencia pública y justa, la prohibición de la legislación penal retroactiva, el derecho al respeto a la vida privada y familiar, la libertad de pensamiento, conciencia y religión, la libertad de expresión, la libertad de reunión y asociación, la libertad de contraer matrimonio y fundar una familia y el derecho a una compensación nacional eficaz en caso de que fuera violado algunos de los derechos incluidos en la Convención. El protocolo 12 sobre la prohibición de toda forma de discriminación no está todavía en vigor.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, encargado del control y la protección de los derechos especificados en el Convenio, ha tratado varios casos LGBTI, y ha considerado que la discriminación en el código penal en relación con relaciones consentidas entre adultos y en privado es contraria al derecho al respeto a la vida privada del artículo ocho del Convenio Europeo de Derechos Humanos (Dudgeon v UK, 1981; Norris v Ireland, 1988; Modinus v Cyprus, 1993). El tribunal fue el primer órgano internacional en decidir que las leyes penales contra la orientación sexual eran una violación de los derechos humanos y tiene la más amplia y completa jurisprudencia en el tratamiento de temas relativos a la orientación sexual. La jurisprudencia también incluye la decisión de 1997 de la Comisión Europea de Derechos Humanos (primer organismo para tratar las denuncias individuales previo al Tribunal actual) que dictaminó que una edad de consentimiento más elevada para los homosexuales masculinos con respecto a los actos heterosexuales constituía un tratamiento discriminatorio y contrario al artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos en relación con el disfrute del derecho a la privacidad (Sutherland v UK).

Carta Social Europea firmada en 1961. Este tratado protege los derechos sociales y económicos y su Comité europeo de derechos sociales examina la situación de los derechos humanos de los estados. Solamente se ocupa de casos presentados por grupos que tengan un estatus consultivo ante el Consejo de Europa, lo que incluye algunas organizaciones LGBTI como ILGA.

Directrices de la Unión Europea sobre Protección de Defensores de los Derechos Humanos. Publicadas en 2004, son una serie de directrices prácticas para la Unión Europea sobre cómo proteger a los defensores. Aunque de obligado cumplimiento en el seno de la Unión Europea, la puesta en práctica de estas directrices no está muy extendida en el mundo y depende de cómo la entienden los diplomáticos y de su compromiso en la promoción y protección de los derechos humanos y de quienes los defienden. Las misiones de la Unión Europea en todo el mundo están ahora mismo en pleno proceso de desarrollo de las **Estrategias de Implementación Local (EIL)** para terceros países como parte de su política para proteger a los defensores. Algunas de estas estrategias incluyen disposiciones específicas para la protección de defensores de “minorías”. La Unión Europea también ha desarrollado una serie de directrices para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres (2008), lo que incluye también referencias a mujeres transexuales, bisexuales y lesbianas, que se deben utilizar en conjunción con las disposiciones descritas en las directrices para los defensores de derechos humanos.

Algunos estados miembros de la Unión Europea, Holanda y Reino Unido, están haciendo una contribución más fuerte a la protección de los derechos SOGI y de los defensores LGBTI haciendo campañas en sus misiones en Capitales y terceros países para

que se reconozcan y se consulte a los defensores LGBTI. Noruega ha elaborado su propia serie de directrices para la promoción de los Derechos Humanos de las personas LGBTI (2009).

Tomado del “Kit de herramientas” sobre derechos LGBT de la Oficina de Asuntos Exteriores y la Commonwealth del Reino Unido¹⁰

¿Qué pasos prácticos puede llevar a cabo una Oficina de Representación?

Apoyo a los esfuerzos de de la sociedad civil para cambiar las leyes y las actitudes sociales a través de:

- Dar mensajes de apoyo cuando se soliciten;
- Dar información pública sobre la situación de las leyes y las prácticas en relación con las personas LGBT en el Reino Unido;
- Animar al British Council a que incluya información LGBT en sus centros públicos de información;
- Organizar debates y seminarios sobre temas relevantes incluyendo temas y oradores LGBT;
- Garantizar que los temas LGBT se incluyen en las actividades locales de promoción de la vida cultural británica;
- Usar los fondos de la Oficina de Representación para dar apoyo al trabajo de la sociedad civil a favor de los derechos LGBT.

Utilizar mecanismos internacionales

Sugerir que con ocasión de las visitas de los relatores especiales de Naciones Unidas, los representantes especiales de la Unión Europea y las figuras equivalentes del Consejo de Europa, la OSCE y otros órganos de derechos humanos regionales, se reúnan con ONGs locales que apoyan la igualdad LGBT y la no discriminación. Animar a los grupos locales a que incluyan información sobre la situación de las personas LGBT en sus informes alternativos ante los mecanismos regionales de derechos humanos, así como ante los órganos de las Naciones Unidas. Incluir dicha información en el material para utilizarlo en el Mecanismo de Revisión Periódica Universal del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Información a dignatarios del Reino Unido de visita

Incluir información sobre la situación de las personas LGBT en los informes a los dignatarios de visita y animarles a que hablen del tema con sus contrapartes locales.

Estudiar los derechos LGBT

Utilizar el análisis del Anexo 3 para hacer un seguimiento de la situación de las personas LGBT y de esta manera identificar avances y pasos atrás.

¹⁰ Cf. FCO (Foreign and Commonwealth Office) sobre derechos LGBT www.protectionline.org

Defender los derechos LGBT en el seno de la Política Exterior y de Seguridad Común de la Unión Europea (PESC)

Las Oficinas de Representación deberían trabajar solas y/o con otros estados miembros de la Unión Europea receptivos (especialmente Suecia y Holanda) para asegurar que los temas relevantes a los derechos LGBTI se abordan adecuadamente a través de la PESC. Esta acción podría incluir la propuesta de acciones ante abusos graves de derechos humanos. Algunos estados miembros pueden resistirse activamente debido a sus propias razones ideológicas.

Información correcta en el informe HOM (Jefe de Misión) de la UE

Garantizar que los informes de los Jefes de Misión (HoM) de la Unión Europea sobre la situación de los derechos humanos en el país reflejan fielmente la situación social y legal y que, cuando se actualicen estos informes, se identifiquen las tendencias hacia la igualdad.

Usar el diálogo político para plantear los derechos LGBT

Plantear temas más generales de igualdad y no discriminación en los estándares de implementación nacional de los derechos humanos durante el diálogo político habitual, incluyendo los Acuerdos de Cooperación y Asociación de la Unión Europea y el Acuerdo de Cotonou.

Cooperación con el departamento de desarrollo internacional del Reino Unido (DFID)

En algunos países, el DFID tiene programas que incluyen personas LGBT, ya sea como parte de prevención del VIH/SIDA o los excluidos socialmente. Las Oficinas de Representación podrían trabajar con el DFID para ayudar a abordar las causas subyacentes y apoyar sus esfuerzos.

Cooperación en foros multilaterales

Las Oficinas de Representación que trabajan con foros multilaterales deberían unirse con estados de ideología similar en la identificación de oportunidades para hacer avanzar la igualdad de los LGBT en su disfrute de los derechos humanos.

Constituciones nacionales y leyes de enjuiciamiento criminal:

En esta sección nos gustaría abordar brevemente lo que pueden entenderse como ejemplos de mejores prácticas en relación con la elaboración de constituciones nacionales y con la descriminalización y la legislación sobre relaciones del mismo sexo. **Es esencial que las constituciones nacionales y las disposiciones legales subsecuentes reconozcan los derechos SOGI como parte de sus agendas anti-discriminación e igualdad.**

La Constitución revisada del Ecuador incluye lo siguiente:

Art. 3.4.

Garantizar la **ética laica** como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico.

Art. 11.2.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, **sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil**, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, **orientación sexual, estado de salud, portar VIH**, discapacidad, **diferencia física**; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Art. 21.

No se podrá invocar la **cultura** cuando se atente contra los derechos reconocidos en la Constitución.

Art. 32.

El Estado garantizará el derecho a la salud mediante el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de **salud, salud sexual y salud reproductiva**.

Art. 66. 3.

El derecho al libre desarrollo de la **personalidad**¹¹.

Art. 66.9.

El derecho a tomar **decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual**. El Estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se den en condiciones seguras.

Art. 66.10.

El derecho a tomar **decisiones** libres, responsables e informadas **sobre su salud y vida reproductiva** y a decidir cuándo y cuántas hijas e hijos tener.

Art. 66. 12.

El derecho a la **objeción de conciencia**, que no podrá menoscabar otros derechos, ni causar daño a las personas o a la naturaleza.

Art. 67.

Se reconoce la **familia** en sus diversos tipos (**pero**) el matrimonio es la unión entre hombre y mujer.

Art. 68.

La **unión** estable y monogámica entre dos personas libres de vínculo matrimonial que formen un hogar de hecho, por el lapso y bajo las condiciones y circunstancias que señale la ley, generará los mismos derechos y obligaciones que tienen

¹¹ Este derecho también existe en Colombia y los activistas colombianos lo han utilizado con éxito para proteger los derechos de gays, lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales.

las familias constituidas mediante matrimonio. (**pero**) La adopción corresponderá sólo a parejas de distinto sexo.

Art. 81.

La ley establecerá procedimientos especiales y expeditos para el juzgamiento y sanción de, entre otros, los **crímenes de odio**.

Art. 83.

Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual, Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos.

Art. 347.

Será responsabilidad del Estado asegurar que todas las entidades educativas impartan una **educación** en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos.

Art. 363.

Asegurar acciones y servicios de **salud sexual y de salud reproductiva**, y garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y postparto.

Consentimiento informado, cualificado y persistente:

El tribunal constitucional colombiano dictó sentencia en 1999 a favor de dos bebés intersexuales invalidando el consentimiento que sus padres habían dado para la cirugía correctiva¹². El Tribunal aprobó nuevas normas destinadas a respetar el interés superior del niño. El Tribunal sostenía que las personas intersexuales constituían una minoría que tenía derecho a la protección del Estado. El Tribunal dictaminó que, aunque los padres normalmente son los que mejor pueden tomar decisiones en relación con sus hijos y a defender sus intereses por encima de todo lo demás, en el caso de padres de hijos Intersexuales era muy probable que tomarán decisiones basadas en sus propios miedos e ignorancia sobre todo si se veían forzados a tomar decisiones muy rápidamente. De alguna manera, los padres estarían discriminando a sus propios hijos si consentían la intervención quirúrgica.

El Tribunal consideró que el consentimiento de los padres a los procedimientos médicos en nombre de sus hijos demasiado pequeños para decidir dependería de:

- i) La urgencia del procedimiento
- ii) El nivel de invasión y de riesgo del procedimiento
- iii) La edad y el grado de autonomía del niño

El tribunal dictaminó que los profesionales médicos y jurídicos deberían definir una nueva forma de consentimiento: **informado, cualificado y persistente** cuya intención sería obligar a los padres a tomar decisiones teniendo en cuenta exclusivamente el interés supremo del niño.

¹² T-551/99 Bogotá Agosto 1999 y SU-377/99 Bogotá Mayo 1999

El consentimiento informado, cualificado y persistente exige compartir información sobre los riesgos y tratamientos alternativos, la autorización por escrito y repetida a lo largo del tiempo e información sobre las consecuencias de los procedimientos médicos propuestos. Con esto eliminaba todo tipo de acoso hacia los padres, de lo que habían sido acusados los profesionales médicos, a la hora de tomar decisiones a la vez que evitaba que los padres, por miedo o ignorancia, le negaran al niño, junto con la discriminación, el derecho al libre desarrollo de su propia personalidad. La CDN en su artículo 2 deja muy claro el derecho del niño a ser protegido contra las prácticas discriminatorias.

Códigos penales: Rumanía

El código penal rumano nos ofrece un ejemplo en el que la discriminación por la orientación sexual se ha despenalizado y pueden tratar de ello tanto los tribunales civiles como el organismo fundado en 2000 para hacer un seguimiento de todas las formas de discriminación, el Consejo Nacional Contra la Discriminación, CNCD. Aunque la discriminación en función de la identidad de género sigue estando ausente de la protección de la ley en Rumanía, se han dado pasos para garantizar los derechos fundamentales de la comunidad bisexual, gay y lesbiana de Rumanía.

El artículo 2 de la ley rumana 324/2006 para la enmienda de la Orden Gubernamental 137/2000 en relación con la prevención y el castigo de toda forma de discriminación sanciona:

“...cualquier diferencia, exclusión, restricción o preferencia basada en la raza nacionalidad, origen étnico, idioma, religión, estatus social, creencias, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, enfermedad crónica, ser seropositivo, pertenecer a un grupo con desventajas o cualquier otro criterio cuyo objetivo sea o resulte en la restricción o prevención del reconocimiento de la igualdad en el uso y el ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en el ámbito cultural social, económico y político o en cualquier otro ámbito de la vida pública.”

Los transexuales y los intersexuales están incluidos en el “cualquier otro criterio” aunque no sean específicamente mencionados en la ley. Estas modificaciones a la legislación rumana también han creado unas disposiciones en la ley a favor de la discriminación positiva de grupos marginados o en desventaja que también penalizan los actos contra las víctimas y el acoso así como dar instrucciones para discriminar¹³.

El desafío, tanto de las comunidades LGBTI nacionales como regionales, es promover algún tipo de reconocimiento legal nacional en línea tanto con las normas internacionales como las de nivel regional sobre las medidas de protección para asegurar una mejor aplicación. Se deben desarrollar redes a nivel nacional para seguir ejerciendo presión para que se eliminen las anticuadas leyes de sodomía. Las relaciones consentidas entre adultos del mismo sexo tienen que estar protegidas por las disposiciones legales nacionales en línea con los estándares internacionales sobre la discriminación. Se deben reconocer nuestras identidades para ser iguales ante la ley. La definición de las necesidades familiares debe

¹³ Cf. Lordache y Lonescu 2008.

salir de la noción de hombre, mujer y niño para incluir una nueva realidad global diversa.

Se deben reforzar las redes para que puedan ejercer presión a nivel internacional. Es necesario llevar a cabo acciones de cabildeo ante los órganos regionales sobre la necesidad de que las constituciones nacionales y las disposiciones legales subsiguientes se adecuen a nivel regional con la legislación internacional de obligado cumplimiento apropiada para la protección de los derechos SOGI¹⁴. Por ejemplo, deben implementarse las disposiciones sobre derechos humanos en la carta ASEAN y los grupos LGBTI deben hacerse oír ante las organizaciones de derechos humanos de carácter general para garantizarlo. Deben vigilarse la implementación y el desarrollo de las Cartas Africana y Árabe. Se debe convencer al SAARC (South Asian Association for Regional Cooperation) sobre la necesidad de crear un organismo que tenga un mandato en la protección de derechos humanos. Las Naciones Unidas tienen que abordar la situación de los derechos SOGI con más seriedad; en el momento de la publicación de la primera edición de este manual, la celebración del 60 aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos ha generado un debate en la Asamblea General de Naciones Unidas en la que 66 países de todo el mundo están promoviendo los derechos SOGI para acabar con la discriminación contra la comunidad LGBTI.

En el momento de revisar este manual, se está torturando y asesinando a hombres considerados gays en Irak; Aceh acaba de aprobar una ley por la que se puede condenar a muerte por lapidación a las personas consideradas homosexuales; en Ruanda se está pensando en aprobar una ley que penaliza las actividades sexuales con personas del mismo sexo; un legislador de Kenia dice que no puede entender por qué “un Keniata se casaría con un hombre si hay mujeres con las que podría casarse” y el Parlamento de Uganda está estudiando una ley que no sólo endurecería las penas existentes contra las actividades sexuales con personas del mismo sexo sino que incluso castigaría la amistad con homosexuales como delito con pena de hasta tres años de prisión; esta ley nos devuelve a la época de la caza de brujas de Stalin y McCarthy. Para compensar, en Uruguay finalmente las personas transexuales tendrán acceso a los derechos al trabajo, educación y salud ya que el Gobierno ha decidido autorizarles a inscribirse en el registro con el género de su “elección”, mientras que en la India se revoca la “ley de sexo contra natura”, artículo 377 del código penal, descriminalizando así las actividades sexuales con personas del mismo sexo. Tanto nuestras pérdidas como nuestros avances tendrán un impacto en nuestra seguridad. Los efectos negativos de las leyes y prácticas draconianas y quizá lo más obvio, poner límites a la sexualidad, como nos dijo una persona de la India, puede traer consigo problemas de seguridad aunque se haya eliminado un obstáculo tan importante como el artículo 377.

La discriminación en todas sus formas tiene que acabar a través de un uso combinado de la educación y las sanciones legales.

¹⁴ Cf. Los Principios de Yogyakarta.

Capítulo Dos

Análisis político - comenzar a adoptar decisiones informadas sobre tu seguridad y protección

Objetivos de este capítulo

Sensibilizar sobre la importancia de analizar tu entorno de trabajo por razones de seguridad y ofrecer un método probado y ensayado de cuatro pasos para llevar a cabo el análisis del contexto y de las partes interesadas. Al final de este capítulo tendrás que ser capaz de desarrollar hipótesis en las que basar tus medidas de seguridad.

Entender tu entorno de seguridad

Los defensores LGBTI trabajan en entornos complejos que incluyen muchos actores distintos influidos por las políticas y los procesos de toma de decisión tradicionales. En cualquier situación pueden ocurrir distintas cosas que tendrán un impacto entre sí y en tu entorno. La respuesta de otros actores a estas situaciones y las relaciones que tienen con otros afectará a tu entorno de trabajo. Los defensores por lo tanto necesitan información, no sólo sobre temas directamente relacionados con su trabajo, sino también sobre las posiciones de los actores clave y de las partes interesadas.

Analizar tu entorno de trabajo

Es muy importante saber y entender al máximo posible el contexto en el que se desarrolla tu trabajo. Un buen análisis de ese contexto te permite tomar decisiones informadas sobre qué normas y procedimientos de seguridad aplicar. También es importante reflexionar sobre hipótesis de futuro para, cuando sea posible, llevar a cabo acciones preventivas.

Un ejercicio sencillo para introducir la idea sería organizar un juego de rol en el que se dé muy poca información sobre el contexto y en el que se le pida a los participantes que jueguen los siguientes roles:

1. Víctima LGBTI de una violación de derechos humanos
2. Familiar de la víctima
3. Agente de policía

4. Funcionario de la administración de distrito
5. Defensor de derechos humanos generales
6. Institución nacional de derechos humanos (si existe)
7. Representante de la comunidad internacional (OACDH, otra agencia de la ONU, diplomático)

Haz que los participantes jueguen sus roles de acuerdo con su propia experiencia para ver cómo va avanzando la escena. El resto de participantes puede actuar como observadores y comentar lo que ven y si refleja la realidad de su experiencia. A partir de aquí puedes ir añadiendo más detalles e instrumentos técnicos para el análisis.

También es necesario analizar de qué manera cada una de nuestras actividades podría tener un impacto en nuestro entorno y cómo reaccionarían los otros actores. También es importante tener en cuenta las dimensiones de un determinado entorno de trabajo. Podemos llevar a cabo un análisis a nivel macro estudiando un país o una región, pero también tendremos que descubrir de qué manera esas dinámicas macro funcionan en el área particular en la que estamos trabajando, es decir las dinámicas micro. Por ejemplo, puede darse que haya grupos religiosos de derechas que en una zona local actúen de forma diferente a lo que uno esperaría del análisis nacional o regional. Tenemos que ser conscientes de estas características locales. También es fundamental que evitemos ideas fijas sobre nuestro entorno de trabajo porque las situaciones evolucionan y cambian. Deberíamos dedicar tiempo a revisar nuestro entorno de trabajo regularmente.

Hacer preguntas, el Análisis de Fuerzas en el Terreno, el Análisis de los Actores interesados y el desarrollo de escenarios son cuatro pasos útiles para analizar tu entorno de trabajo y el impacto que tiene nuestro trabajo:

Paso 1: Hacer preguntas

Hacer las preguntas adecuadas es la forma más sencilla de entender tu entorno de trabajo. Es un instrumento útil para lanzar el debate en un grupo pequeño pero sólo funcionará si las preguntas se hacen de manera que faciliten la búsqueda de la solución.

Imaginemos, por ejemplo, que el acoso de las autoridades locales se ha convertido en un problema. Si se plantea la pregunta como: “¿qué habría que hacer para reducir el acoso?” Puede ser que os encontréis buscando soluciones al síntoma, es decir, al acoso.

Pero si se orienta la pregunta a las causas, seguramente estarás en el buen camino para encontrar una solución real. Por ejemplo, si la pregunta es “¿estás trabajando en un entorno suficientemente seguro?”, solamente puede haber dos respuestas: sí o no.

Si la respuesta es afirmativa, será necesario hacerse otra pregunta que te ayude a identificar y entender adecuadamente los asuntos críticos en juego para el mantenimiento de tu seguridad. Si, tras haber hecho un estudio adecuado de todas las actividades disponibles, planes y recursos, así como la legislación, y tras haber comparado la situación con la de otros defensores en el área, etc., la respuesta es negativa, esto será ya una ayuda en la solución del problema.

Cómo utilizar el Método de hacer preguntas:

- Busca preguntas que te ayuden a entender adecuadamente y a identificar los problemas críticos que están en juego a la hora de mantener tu seguridad.
- Formula preguntas orientadas a la búsqueda de soluciones.
- Repite este proceso tantas veces como sea necesario (en un debate).

Algunas preguntas útiles que se pueden hacer:

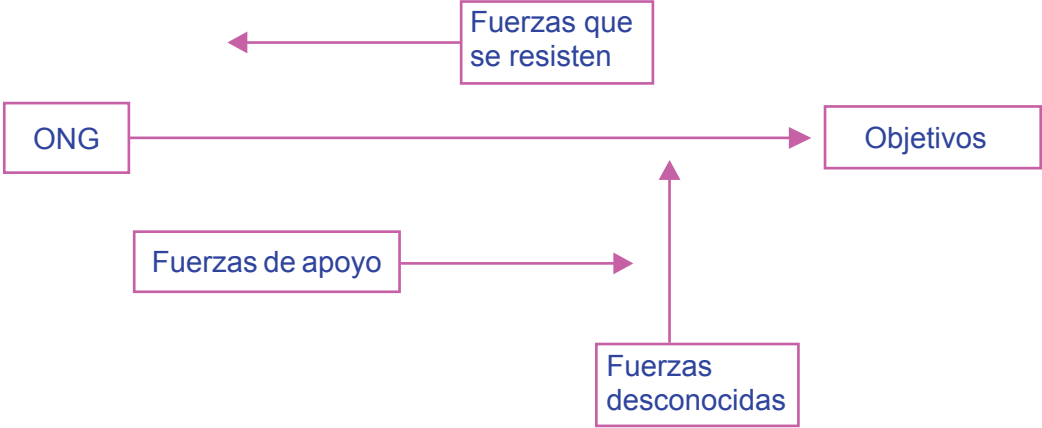
- ¿Cuáles son las cuestiones más importantes de nuestro entorno?
- ¿Quiénes son los actores que tienen un interés en estas cuestiones?
- ¿De qué manera nuestro trabajo afecta negativa o positivamente a los intereses de estos actores?
- ¿Cómo vamos a reaccionar si nuestro trabajo nos pone en la diana de estos actores?
- ¿Tenemos un entorno de trabajo suficientemente seguro para desarrollar nuestro trabajo?
- ¿Alguien ha desarrollado actividades similares en el pasado?
- ¿Cómo respondieron las autoridades locales/nacionales a estas actividades?
- ¿Cómo respondieron los actores interesados clave a un trabajo parecido anterior en relación con estas cuestiones?
- ¿Cómo han respondido los medios de comunicación y la comunidad ante circunstancias parecidas?
- Y así por el orden ...

Paso 2: Análisis de Fuerzas en el Terreno

El Análisis de Fuerzas en el Terreno es una forma de visualizar la información que has recogido en los debates durante el paso anterior y puede ayudarte a identificar visualmente cómo estas fuerzas distintas están ayudando o entorpeciendo la consecución de tus objetivos de trabajo. Este análisis muestra tanto las fuerzas que te apoyan como las que se resisten y se hace teniendo en cuenta que los problemas de seguridad pueden surgir de las fuerzas que se resisten, y de que podrías aprovechar parte de las fuerzas que te apoyan.

1. Para empezar, dibuja una flecha horizontal que señale una caja. En el interior de la caja escribe un breve resumen de tus objetivos. Esto te ayudará a centrarte a la hora de identificar las fuerzas que te apoyan y las que se resisten.
2. Dibuja otra flecha por encima de la flecha principal. Haz una lista de las fuerzas que potencialmente podrían estar entorpeciendo la consecución de tu objetivo de trabajo.
3. Dibuja otra caja debajo de la flecha en la que incluirás todas las fuerzas potencialmente de apoyo.
4. Finalmente dibuja una caja en la que incluirás las fuerzas de las que no conoces o no estás seguro de su dirección.

Gráfico 1: Análisis de Fuerzas en el Terreno para evaluar el entorno de trabajo



Objetivos de trabajo

Una vez que hayas completado este cuadro, llega el momento de evaluar los resultados. El análisis de las fuerzas en el terreno te ayuda a visualizar claramente las fuerzas que tienes que tener en cuenta. El objetivo es encontrar formas de reducir o eliminar el riesgo que generan las fuerzas resistentes, en parte a través de la ayuda potencial de las fuerzas de apoyo. En cuanto a las fuerzas de dirección desconocida, tendrás que decidir si entenderlas como fuerzas de apoyo o llevar a cabo un control continuo para detectar signos que te hagan constatar si son fuerzas resistentes o de apoyo.

Por ejemplo:

Perteneces a una organización que trabaja en la promoción de la salud sexual y los derechos SOGI. La organización acaba de abrir unas oficinas nuevas en una ciudad de provincias en la que los valores tradicionales de la sociedad están todavía más presentes que en la capital. Tu trabajo consistirá en entrar en contacto con comunidades de ciudades cercanas en donde se llevan a cabo actividades de comercio sexual. Todos los intentos en el pasado de organizar a los trabajadores del sexo en torno a los temas de salud fueron recibidos con hostilidad y sospechas.



Paso 3: actores (o partes interesadas) Análisis

El análisis de los actores o de las partes interesadas es una forma importante de aumentar la información a disposición cuando se toman decisiones sobre la protección. Se trata de identificar de una manera más detallada los intereses de los distintos actores o partes interesadas en la cuestión y las relaciones entre ellas.

Partes interesadas primarias:

Cuando se habla en términos de protección, TÚ Y LAS PERSONAS CON LAS QUE TRABAJAS SOIS LOS PRIMEROS INTERESADOS puesto que eres TÚ quien tiene un interés personal en TU propia protección.

Partes interesadas con responsabilidades:

Quienes tienen la responsabilidad de protegerte a TI Y A LAS PERSONAS CON LAS QUE TÚ TRABAJAS, por ejemplo:

- Instituciones gubernamentales y estatales (incluye a las fuerzas de seguridad, jueces, legisladores, etc.)
- Organismos internacionales que incluyen la protección en su mandato, como algunos órganos de Naciones Unidas, OIGs regionales, fuerzas de mantenimiento de la paz, etc.
- En caso que existan actores armados de la oposición, se les puede exigir responsabilidades si atacan a los defensores (en tanto que población civil que son), sobre todo cuando estos actores controlan el territorio.

Partes interesadas clave:

Son quienes pueden influir de manera significativa en TU PROTECCIÓN Y EN LA DE LAS PERSONAS CON LAS QUE TRABAJAS.

Puede ser que tengan influencia política o la capacidad de presionar a las partes interesadas con responsabilidades en caso de que no cumplan sus obligaciones (como otros gobiernos, órganos de Naciones Unidas, CICR, etc.), asimismo algunas de ellas puede ser que estén directamente o indirectamente involucradas en los ataques y en la presión contra los defensores (corporaciones privadas, medios de comunicación o también otros gobiernos). Todo depende del contexto y de los intereses y estrategias de cada una de estas partes interesadas clave. Una lista no exhaustiva podría incluir:

- Organismos de Naciones Unidas (distintos de los que tienen el mandato).
- El Comité internacional de la Cruz Roja (CICR).
- Otras instituciones multilaterales y gubernamentales (tanto donantes como responsables políticos).
- Otros actores armados.
- ONGs (tanto nacionales como internacionales).
- Clero y organizaciones religiosas.
- Corporaciones privadas.
- Medios de comunicación.

Un análisis de las partes interesadas es muy importante para entender lo siguiente:

- Quién es parte interesada y bajo qué circunstancias cuentan sus “intereses”.
- Las relaciones entre las partes interesadas, sus características e intereses.
- De qué manera estos intereses van a verse afectados por las actividades que desarrollas para garantizar la protección.
- La voluntad de cada parte interesada de participar en las actividades de protección.

Una gran dificultad a la hora de establecer qué estrategias y acciones tienen que llevar a cabo las partes interesadas es que las relaciones entre ellas no tienen unos límites claros. Muchas partes interesadas con responsabilidades, especialmente los gobiernos, las fuerzas de seguridad y los grupos de oposición armada, causan, o contribuyen a, las violaciones de los derechos humanos y a una falta general de protección de los derechos humanos. Algunas partes interesadas clave, que normalmente compartirían las mismas preocupaciones que TÚ sobre la protección, puede que también tengan intereses opuestos, por ejemplo otros gobiernos, organismos de Naciones Unidas y ONGs. Estos factores generan una imagen compleja de tu entorno de trabajo en su conjunto.

Las partes interesadas no son actores estáticos. Se relacionan entre sí a múltiples niveles creando una densa red de relaciones. Para mejorar tu protección, es importante destacar y prestar atención a estas relaciones para entender cómo están estructuradas.

El estado, por ejemplo, está compuesto por una serie de actores que rara vez tiene una estrategia o agenda unificada en lo relativo a los derechos humanos. Las instituciones nacionales de derechos humanos son frecuentemente críticas con la política de las fuerzas de seguridad y de los ministerios que se supone que las controlan. Hablar de “Política Estatal” nos oculta con frecuencia los posibles aliados en el seno de la estructura del estado que pueden darnos su apoyo e incluso contribuir a nuestra protección. Pueden incluso existir diferencias entre las oficinas nacionales y locales de la misma institución estatal. Algunas veces, cuando nos parece que la “política estatal” no tiene en cuenta nuestros derechos, podemos encontrar personas que trabajan en esas estructuras y están muy comprometidas con los derechos SOGI y con la protección de los defensores LGBTI. **Vuelve a revisar el Análisis de Fuerzas de campo e intenta situar a las “Autoridades Locales”.**

Las decisiones y acciones que llevan a cabo estas diferentes estructuras con el objetivo de desarrollar políticas y estrategias tienen lugar a lo largo del tiempo, es decir, se convierten en un proceso. Pueden ser procesos legislativos, procesos culturales y procesos de toma de decisiones políticas. Es habitual que muchos de estos procesos estén en conflicto entre sí restándose eficacia mutuamente. Por ejemplo el poder judicial que trabaja con la institución nacional de derechos humanos: la Institución Nacional podría empezar un proceso de trasladar las disposiciones sobre derechos humanos del derecho internacional a la legislación nacional; los grupos religiosos minoritarios pueden empezar un proceso para garantizar el respeto no sólo de sus derechos religiosos sino también de sus prácticas y leyes. Estos dos procesos pueden entrar en conflicto puesto que mientras uno promueve la universalidad del derecho internacional, el otro promueve el relativismo cultural. Ambos procesos están basados en lo que cada actor considera como adecuado moralmente. El resultado del conflicto paralizará la creación y la implementación de leyes nacionales destinadas a evitar las violaciones de los derechos humanos.

Hay toda una serie de formas de llevar a cabo un análisis de partes interesadas. Lo que presentamos a continuación utiliza una metodología muy directa, que constituye la clave para obtener buenos resultados en el análisis y en el proceso de toma de decisiones.

Cuando se evalúa la protección, es importante entenderla con la adecuada perspectiva de tiempo y siempre teniendo en cuenta los intereses y objetivos de todas las partes interesadas involucradas.

Un análisis de partes interesadas:

1. Identificar los temas amplios que tienen un impacto en TU seguridad -ya has hecho esto antes- Hacer preguntas (es decir, conocer la situación de seguridad de los defensores de derechos humanos LGBTI en una determinada región en un determinado país).
2. ¿Identificar a las partes interesadas? En el análisis anterior sobre las fuerzas en el terreno ya has identificado a las partes interesadas.
3. Investigar y analizar las características de las partes interesadas y sus especificidades, tales como las responsabilidades en protección, el poder de influir en la situación, los objetivos, estrategias, legitimidad e intereses (incluyendo la voluntad de contribuir a TU seguridad).
4. Investigar y analizar las relaciones entre las partes interesadas.

A la hora de llevar a cabo este análisis, puede ser interesante usar una matriz como la siguiente.

Coloca la lista con todas las partes interesadas relevantes al contexto -que ya habías elaborado en el paso 1 de la matriz (ver el cuadro siguiente): volver a incluir la misma lista en la 1ª columna y junto a la 1ª fila. Una vez hecho esto, puedes empezar con el paso 3 del análisis de partes interesadas con:

El análisis de las características de cada parte interesada (objetivos e intereses, estrategias, legitimidad y poder); completar las casillas en la línea diagonal en la que cada parte interesada establece una intersección consigo misma:

Por ejemplo:

Puedes colocar los objetivos e intereses y estrategias de las fuerzas de seguridad del estado en la casilla “A”.

Para analizar las relaciones entre las partes interesadas, completa las casillas que definen las relaciones más importantes en relación con TU contexto, por ejemplo aquella en la que se da la intersección entre el ejército y la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACNUDH), en la casilla “D”, y así por el orden.

Tras haber completado las casillas más relevantes, obtendrás un cuadro de los objetivos, estrategias e interacción entre las partes interesadas principales en relación con TU contexto.

Nota: hay que prestar una atención particular a las palabras que surgen en el debate como “necesidad”, u otras palabras que implican dependencia de uno u otro actor. Si el ejército, por ejemplo, está presente en la vida política y nunca se puede excluir la amenaza de un golpe de estado, el gobierno puede “necesitar” tenerlos contentos y no redactar leyes que puedan de alguna manera acabar con su impunidad en el país. Hacer esto afectaría el poder y los intereses del ejército lo que le empujaría a acabar con el gobierno. Asimismo, en periodo electoral, los partidos políticos del gobierno y la oposición que quieren captar el voto conservador podrán estar dispuestos a debatir y adoptar leyes promovidas por la derecha religiosa y contrarias a los ciudadanos LGBTI.

Cuadro 2: Matriz para el análisis de las partes interesadas

	FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO	GRUPOS ARMADOS ILEGALES	CRIMEN ORGANIZADO	COMUNIDADES DESTINATARIAS	ONGS NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS	ORGANIZACIONES RELIGIOSAS	PARTIDOS POLÍTICOS	SISTEMA DE DERECHOS HUMANOS DE LA ONU	ONGs INTERNACIONALES
FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO	(Parte interesada)								
GRUPOS ARMADOS ILEGALES		(Parte interesada)							
CRIMEN ORGANIZADO			(Parte interesada)						
COMUNIDADES DESTINATARIAS									
ONGS NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS					(Parte interesada)				
ORGANIZACIONES RELIGIOSAS						(Parte interesada)			
PARTIDOS POLÍTICOS							(Parte interesada)		
SISTEMA DE DERECHOS HUMANOS DE LA ONU								(Parte interesada)	
ONGs INTERNACIONALES									(Parte interesada)

Casilla “A”

PARA CADA PARTE INTERESADA:

- Objetivos e intereses
- Estrategias
- Legitimidad
- Poder

Casilla “B”

INTERRELACIÓN ENTRE PARTES INTERESADAS:

(Interrelación en relación con el problema de protección y en relación con los problemas estratégicos para ambas partes interesadas)

Paso 4: Desarrollar escenarios

En este punto, una vez que ya has terminado de hacer las preguntas sobre tu entorno, que ya has analizado por qué están ocurriendo determinados acontecimientos y has evaluado qué fuerzas podrían darte su apoyo en la consecución de tus objetivos y cuáles van a intentar impedir que desarrolles tu trabajo de derechos humanos, y ya has establecido el mapa de las relaciones entre las distintas fuerzas, puedes empezar a desarrollar posibles escenarios en los cuales planificar tus actividades de protección y seguridad.

Una vez más, es importante que los debates sean lo más incluyentes posible a la hora de desarrollar estos escenarios para de esta manera entender tu entorno o tu contexto de trabajo.

Desarrollar tres escenarios: A, B y C

Tu análisis en este momento incluirá los problemas que afectan a tu seguridad que no han cambiado en los últimos 6 meses o un año y que por lo tanto seguramente no cambiarán en los próximos 6 meses. Por ejemplo, grupos religiosos conservadores que mantienen una actitud hostil hacia los derechos SOGI. **Éstas son constantes.**

Las constantes no cambian de manera perceptible ni seguramente cambiarán en el futuro cercano sin un cambio social radical.

Habrás identificado cosas que han cambiado significativamente en los últimos 6 meses o un año y que seguramente seguirán cambiando. **Éstas son variables.**

En períodos de transición de conflicto armado a la democracia, identificarás más variables que cualquier otra cosa. Por ejemplo: la reforma de las instituciones estatales, especialmente el sistema judicial, podría afectar al trabajo de la comunidad LGBTI. Tú todavía no sabes cómo afectará a tu trabajo y los resultados pueden variar.

Las variables están ocurriendo en tu entorno y, o bien están cambiando constantemente, o debido a un proceso político más amplio están en transición.

Plantea en primer lugar el escenario A: el escenario positivo en el que todas las variables están a tu favor o benefician a tu organización y sus actividades. Por ejemplo, si tomamos el ejemplo de las reformas anteriores en las instituciones estatales, esto significaría, en este escenario, el reconocimiento de los derechos SOGI y protección legal a largo plazo; en el corto plazo, esto supondría un mejor acceso al sistema judicial para los casos LGBTI.

El grupo debe pensar en todos los resultados positivos posibles de estas variables y empezar, junto con las constantes, a imaginar el entorno en su forma más positiva.

A continuación, desarrolla el escenario C: el escenario negativo en el que todas las variables se vuelven en tu contra y por lo tanto tienen un efecto adverso para tu organización y sus actividades. Usaremos el mismo ejemplo, la reforma de las instituciones del estado; en este escenario, la presión política y los valores sociales predominantes

han tenido una influencia negativa en todas las reformas que tienen lugar y no hacen nada para garantizar la continuidad del estatus quo. A corto plazo, la situación para los derechos SOGI no mejorará, de hecho la situación podría deteriorarse puesto que el fracaso de las reformas de las instituciones le da un renovado ímpetu a quienes se niegan a reconocer los derechos SOGI.

Una vez más, la idea sería que el grupo pensara en todos los resultados negativos de estas variables e imaginara el peor escenario posible.

Ahora plantea el escenario B: en el que, debido a la falta de información o de precedente histórico o de experiencia, los resultados de estos cambios no son tan fáciles de describir. Los resultados podrían tener un impacto positivo o negativo en el trabajo de tu organización. Este escenario con frecuencia incluye tanto resultados negativos como positivos, y podemos empezar a desarrollarlo utilizando el mismo ejemplo, la reforma del sistema judicial.

El resultado de las reformas o del periodo de transición puede ser que le dé más espacio a los derechos SOGI conduciendo a los tribunales a reconocer el estatus legal de las personas transexuales por ejemplo. Sin embargo, las influencias políticas que permanecen en las instituciones del estado no responden a los intentos de los tribunales de incluir enmiendas constitucionales y dejan a los derechos SOGI en el limbo, es decir, aunque reconocidos por los tribunales debido a la necesidad prevalente de cambio posterior al conflicto, las recomendaciones que se hacen no se llevan a efecto. En general la situación permanece igual pero hay algunos pequeños cambios positivos. Este escenario suele ser el más realista

En principio, cada vez que haya una duda en cuanto a cuál de los escenarios va a ser más representativo de la situación actual y a medio plazo, desarrolla SIEMPRE los planes de seguridad de acuerdo con el peor escenario, es decir, el escenario C.

Capítulo Tres

Evaluación del riesgo:

amenazas, vulnerabilidades y capacidades

En este capítulo, estudiaremos los conceptos de amenazas y vulnerabilidad, y también cómo aprovechar nuestras capacidades para mejorar nuestra seguridad. Veremos herramientas prácticas para llevar a cabo una evaluación de riesgos de nuestra organización, lo que es vital para el desarrollo de nuestros planes de seguridad.

Análisis del riesgo y necesidades de protección

No hay una definición generalizada del concepto de riesgo pero podemos decir que se refiere a la posibilidad de ser dañado debido al trabajo que uno hace, debido a quién es uno y al nivel de visibilidad como miembro de la comunidad LGBTI.

Como defensores, nuestro trabajo puede tener un impacto negativo sobre los intereses de actores específicos lo que puede volverse en un peligro contra nosotros. Por lo tanto es importante insistir en que en algunos países y entornos, este peligro o alto nivel de riesgo forma parte inherente de nuestras vidas.

Los conceptos detrás del “riesgo” pueden dividirse de la siguiente manera:

Analizar los intereses y estrategias de las partes interesadas más importantes (entorno de trabajo, ver capítulo 2) → Evaluar el impacto del trabajo de los defensores sobre esas estrategias e intereses → Evaluar las amenazas contra los defensores → Evaluar las vulnerabilidades y las capacidades de los defensores en relación con esas amenazas → Definir el nivel de Peligro/Riesgo.

En otras palabras, el trabajo que hacemos como defensores puede aumentar el nivel de riesgo al que nos enfrentamos a menos que se gestione adecuadamente con un plan de seguridad.

En una determinada situación, todos los que trabajan en los derechos humanos pueden enfrentarse a un nivel común de peligro, pero no todo el mundo se enfrenta al mismo nivel de riesgo, es decir, no todo el mundo tiene tanta vulnerabilidad a ser atacado simplemente por el hecho de estar trabajando en el mismo entorno. La vulnerabilidad -la posibilidad de que nosotros o nuestro grupo sufra un ataque o un daño- varía de acuerdo con varios factores.

Un ejemplo:

Puede existir un país en el que el gobierno suponga una amenaza general para todo tipo de actividad sobre derechos humanos. Esto significa que todos los defensores podrían tener riesgos. Pero también sabemos que algunos defensores tienen más riesgo que otros; por ejemplo, una ONG bien establecida, grande, que trabaja a favor de los derechos políticos y civiles, seguramente no será tan vulnerable como una ONG pequeña, cuyo trabajo se centra en la promoción de los derechos SOGI. Es una cuestión de sentido común, pero puede ser interesante analizar por qué ocurre esto para entender y abordar mejor los problemas de seguridad tanto de los defensores en general, como de los que promueven derechos específicos.

El nivel de riesgo al que se enfrenta un grupo de defensores aumenta de acuerdo con las amenazas que reciben y su vulnerabilidad frente a esas amenazas, tal y como se presenta en la siguiente ecuación:¹⁵

$$\text{RIESGO} = \frac{\text{AMENAZAS} \times \text{VULNERABILIDADES}}{\text{CAPACIDAD}}$$

Las amenazas representan la posibilidad de que alguien haga daño a otra persona en su integridad física o psicológica o a sus propiedades con acciones deliberadas y, con frecuencia, violentas.

Los defensores pueden enfrentarse a amenazas muy distintas en un contexto determinado convirtiéndose en objetivo directo de la amenaza (“targeting”) de delitos comunes y amenazas indirectas.

El tipo más habitual de amenaza –contra un objetivo claramente identificado/directa– tiene como objetivo entorpecer o cambiar el trabajo de un grupo o influir en el comportamiento de las personas involucradas. Cuando los defensores son el objetivo directo (targeting) de la amenaza suele estar estrechamente vinculada al trabajo que hacen los defensores en cuestión, así como a los intereses y a los temores de quienes se oponen al trabajo de los defensores. La visibilidad en tanto que organización o defensor LGBTI puede con frecuencia generar amenazas, no sólo de la sociedad en sentido amplio y de las fuerzas estatales, sino también de actores privados, como familiares por ejemplo, que no necesariamente quieren sufrir por el “qué dirán”.

Las Amenazas con Objetivos Definidos (targeted)/directas siempre tienen una finalidad

Los defensores pueden encontrarse con la amenaza de delitos comunes, sobre todo si su trabajo implica trabajar en áreas consideradas peligrosas; por ejemplo, llevar a cabo actividades de toma de contacto (“outreach”) sobre salud sexual por la noche en áreas que con frecuencia se asocian al crimen organizado o al comportamiento “inmoral”,

¹⁵ Adaptado de Van Brabant (2000) y REDR

donde prevalecen actitudes mojigatas de la clase media que con frecuencia le dan carta blanca a la policía para usar medidas represivas.

Nota: muchos casos de ataques a los defensores LGBTI se llevan a cabo con el disfraz de ser incidentes delictivos “ordinarios” o como respuesta a la proliferación de actividades criminales.

Las amenazas fortuitas surgen, en la mayoría de los casos, del daño potencial causado por el hecho de trabajar en áreas de conflicto armado, de la participación en manifestaciones que acaban de manera violenta y por situaciones de disturbios civiles, **“estar en el lugar erróneo en el momento erróneo”**. Esto se aplica especialmente a los defensores que trabajan en áreas ocupadas, o disputadas, por actores armados, o en áreas con la presencia de grupos de crimen organizado o bandas de delincuentes o ataques de delincuentes comunes, porque el trabajo de los defensores les lleva a visitar áreas con riesgo durante sus actividades de contacto por la noche. Muchos casos de “amenazas con objetivo definido (targeted)” se disimulan como actividades delictivas “ordinarias”.

Un resumen de los 3 tipos de amenazas

1. Con objetivo definido (“targeted”) (amenazas declaradas, amenazas posibles): amenazas debidas a tu trabajo/visibilidad.
2. Amenazas de ataques de delitos comunes o respuesta policial a la actividad criminal.
3. Amenazas fortuitas que surgen del daño potencial causado por conflictos armados, manifestaciones violentas y periodos de disturbios civiles.

Vulnerabilidades:

La vulnerabilidad significa el grado de exposición de las personas a sufrir pérdidas, daños, sufrimientos y muerte en caso de ataque. Esto varía según el defensor o el grupo, y cambia con el tiempo. La vulnerabilidad siempre es relativa porque todas las personas y grupos son vulnerables hasta cierto punto. Sin embargo, todo el mundo tiene su propio nivel y tipo de vulnerabilidad dependiendo de sus circunstancias. Veamos algunos ejemplos:

La vulnerabilidad puede depender del lugar. Por ejemplo, un defensor normalmente es más vulnerable cuando lleva a cabo visitas en el terreno, o en sus actividades de toma de contacto por la noche, que cuando está en su oficina, si ésta es un lugar bien conocido en el que si hubiera algún ataque seguramente habría testigos.

Las vulnerabilidades también pueden tener que ver con la falta de acceso a un teléfono, a transporte por carretera seguro o a tener cerraduras apropiadas en las puertas de una casa. Pero las vulnerabilidades también están relacionadas con la falta de redes y de respuestas compartidas entre los defensores.

Las vulnerabilidades también pueden tener que ver con el trabajo en equipo y el miedo: un defensor recibe una amenaza que le genere miedo y que este miedo afecte a su trabajo. Si no existen formas adecuadas previstas para ocuparse de este miedo (alguien con quien hablar, un buen equipo de colegas, etc.) hay muchas posibilidades de que cometan errores o tomen malas decisiones que puedan conducir a la aparición de más problemas de seguridad.

Los defensores que pertenecen a la comunidad LGBTI y trabajan en cuestiones generales sin que sus colegas conozcan su orientación sexual podrían encontrarse con auténticas dificultades antes las amenazas directas por su “vida privada”. La extorsión podría suponer un riesgo para toda la organización y hay que encontrar la manera de asegurar que nuestro entorno de trabajo nos ofrece el máximo apoyo posible.

Es importante reconocer que las vulnerabilidades nos pertenecen a nosotros o a nuestra organización y están relacionadas con las amenazas que recibimos. No deberíamos confundir vulnerabilidades con amenazas; las amenazas son externas y están dirigidas contra nosotros.

Capacidades:

Las capacidades son los puntos fuertes y los recursos a las que un grupo o un defensor puede acceder para alcanzar un grado razonable de seguridad. Algunos ejemplos de capacidades: haber recibido formación en seguridad o en cuestiones legales, entender bien tus derechos como comunidad LGBTI, un grupo que trabaja como equipo, tener acceso a un teléfono y a transporte seguro, tener acceso a buenas redes de defensores, tener acceso a una forma adecuada de abordar el miedo, etc.

Este riesgo creado por amenazas y vulnerabilidades se puede reducir si los defensores cuentan con suficientes capacidades (cuantas más capacidades, menor es el riesgo).

$$\text{Riesgo} = \frac{\text{Amenazas x Vulnerabilidad}}{\text{Capacidad}}$$

En resumen, para reducir el riesgo a niveles aceptables -de lo que se trata es de protegerte a ti y proteger a los otros- debes:

Reducir el posible impacto de las amenazas recibidas a través de:

- Evaluar las amenazas que recibes y actuar en las vulnerabilidades de tus oponentes.
- Reducir tus vulnerabilidades ante estas amenazas y en general.
- Aumentar tu capacidad tanto de seguridad física como de protección.



Formas de reducir vulnerabilidades, Análisis de Situación evaluación de Amenazas.

Mejorar y desarrollar las capacidades:

El nivel de riesgo es dinámico y cambia con el tiempo y con las variaciones en la naturaleza de las amenazas, vulnerabilidades y capacidades. Esto significa que debes evaluar el nivel de riesgo periódicamente, sobre todo si tu entorno de trabajo, amenazas o vulnerabilidades cambia. Por ejemplo, las vulnerabilidades pueden aumentar si un cambio en los dirigentes deja a un grupo de defensores en una posición más débil que antes del cambio. Antes de iniciar nuevas actividades, ¿porqué no llevar a cabo una evaluación de riesgos?

El nivel de riesgo aumenta extraordinariamente cuando la amenaza es clara y directa. En tales casos, quizá no es muy inteligente reducir el nivel de riesgo aumentando las capacidades, puesto que el proceso de desarrollo de capacidades lleva tiempo y puede ser que sea necesario llevar a cabo acciones inmediatas, aunque muy bien planificadas.

Las medidas de seguridad, como la formación jurídica o contar con barreras protectoras, tienen la posibilidad de reducir el nivel de riesgo reduciendo los factores de vulnerabilidad, sin embargo, estas medidas no se enfrentan directamente a las amenazas ni a la voluntad de llevarlas a cabo, sobre todo en situaciones en las que los autores saben que tienen muchas posibilidades de no ser castigados. Los planes de seguridad deberían estar dirigidos a reducir la vulnerabilidad ante las amenazas además de reducir la vulnerabilidad general y aumentar la capacidad.

Un ejemplo:

Un grupo pequeño de defensores está trabajando en los derechos de salud sexual y SOGI en una pequeña ciudad de provincias. Cuando su trabajo empieza a afectar a los intereses de los líderes religiosos/políticos locales, reciben la clara amenaza de parte de la administración local de que se les va a retirar la licencia. Si aplicas la ecuación del riesgo a su situación de seguridad, comprobarás que el nivel de riesgo al que se enfrentan estos defensores es muy alto, sobre todo debido a la amenaza de que se les cierre definitivamente. Si quieres reducir ese nivel de riesgo, seguramente no es el momento de empezar a cambiar las cerraduras de las puertas de la oficina (porque la amenaza no está vinculada con una intrusión en la oficina), tampoco es el momento de comprarle a cada defensor un teléfono móvil (incluso aunque la comunicación puede ser muy importante para la seguridad, esto no sería suficiente si la organización corre el riesgo de que la cierren). En este caso, una estrategia más relevante sería trabajar con las redes para generar respuestas políticas que hagan frente directamente a la amenaza (y si esto no tiene muchas probabilidades de ser eficaz inmediatamente, la única forma de reducir el riesgo significativamente sería reducir la visibilidad de la organización; quizás con una suspensión temporal de sus actividades -ser capaz de suspender las actividades, aprovechar este lapso para llevar a cabo tareas de cabildeo y volver a abrir la oficina más adelante también es una capacidad).

Las vulnerabilidades y capacidades, así como algunas amenazas, pueden variar de acuerdo con el género, la edad, la experiencia y la visibilidad. Por lo tanto es necesario que hagas un análisis de lo que vayas descubriendo de acuerdo con lo que se acaba de decir.

Evaluación de capacidades y vulnerabilidades

El diseño de la evaluación de capacidades y vulnerabilidad para un grupo determinado (o una persona) empieza por definir el propio grupo (comunidad, colectivo, ONG, individuos, etc.) el área física en donde se localiza y el contexto en el que se trabaja (el perfil de tu vulnerabilidad cambiará y evolucionará con el tiempo según cambie el contexto). Es entonces cuando puedes iniciar la evaluación de las vulnerabilidades y capacidades.

Por favor ten en cuenta lo siguiente: la evaluación de vulnerabilidades y capacidades se debe entender como una actividad permanente destinada a ir aprovechando la información existente para mantener una imagen precisa de una situación que evoluciona constantemente.

Cuando se evalúan las capacidades, es importante definir exactamente las capacidades reales actuales en vez de hacer una lista de las capacidades deseables o potenciales.

Resiste a la tentación de hacer una especie de lista de la compra de tus capacidades deseadas, hay que basarse en las capacidades existentes y reales.

Cómo tratar el peligro tras haber hecho una evaluación de riesgos

Una vez que has terminado la evaluación de riesgos, tienes que analizar los resultados. Como es imposible medir la “cantidad” de riesgo al que te enfrentas, debes definir y entender cuál es el nivel de riesgo.

Distintos defensores y organizaciones pueden hacer estimaciones distintas de los niveles de riesgo. Lo que es inaceptable para algunos defensores puede ser aceptable para otros, y lo mismo se puede decir para las personas en el interior de la misma organización. Más que discutir lo que se “debe” hacer o si estás preparado para llevarlo adelante, se deben abordar los distintos límites que tienen las distintas personas ante el peligro: tienes que encontrar un límite aceptable común para todos los miembros del grupo.

Dicho esto, hay distintas maneras de abordar el peligro/riesgo.

- Puedes aceptar el nivel de riesgo porque te sientes capaz de vivir con él.
- Puedes reducir el nivel de riesgo trabajando en las amenazas, vulnerabilidades y capacidades.
- Puedes compartir el peligro/riesgo llevando a cabo acciones conjuntas con otros defensores para que las amenazas potenciales a un defensor u organización sean menos eficaces.
- Puedes escoger evitar el peligro/diferir el riesgo cambiando o paralizando tus actividades o cambiando tu enfoque para reducir las amenazas potenciales.
- Puedes evitar el riesgo reduciendo o paralizando tus actividades (en algunos casos puede implicar irse al exilio)¹⁶.
- Puedes ignorar el peligro y mirar para otro lado. No es necesario decir que no es ésta la mejor opción.

¹⁶ Nota: ha habido casos en que las redes familiares amplias han supuesto que, incluso en el exilio, los defensores LGBTI no han podido excluir el peligro o el riesgo.

No olvidéis que los niveles de riesgo suelen ser diferente para cada una de las organizaciones y personas involucradas en un caso de derechos humanos, y que los agresores en general suelen golpear las partes más débiles, lo que hace que debas prestar atención a estos niveles distintos de riesgo y tomar medidas específicas.

Por ejemplo,

Analicemos el caso de un miembro de la comunidad LGBTI detenido y torturado por la policía local. Puede haber varias organizaciones y personas involucradas en el caso como, por ejemplo, un abogado de la capital, una organización LGBTI local y testigos (trabajadores sexuales también arrestados por la policía en la misma operación de “limpieza”). Es importante evaluar los distintos niveles de riesgo de cada una de estas partes interesadas para planificar adecuadamente la seguridad de cada una de ellas.

Persona	Amenazas	Vulnerabilidades	Capacidades
Víctima	Tortura, violación durante la detención, acoso sexual, verse forzado a firmar una confesión falsa, procesamiento, “outing”.	1. Falta de comprensión de los procesos y derechos judiciales 2. Homofobia /transfobia interiorizadas, lo que conduce a los sentimientos de “me lo merezco” 3. Miedo de “outing” público. 4. Dependencia económica de la familia/falta de recursos personales. 5. Falta de educación. 6. Falta de disposiciones estatales de vivienda de seguridad una vez liberado tras la detención.	1. Conexión con la organización LGBTI. 2. Amigos de la comunidad LGBTI que pueden ofrecer su apoyo
El nivel de riesgo para la víctima es alto			
Trabajadores sexuales/ testigos	Tortura, violación en la custodia, obligación de firmar una declaración implicando a la víctima en una actividad delictiva.	1. Falta de comprensión de los derechos y del proceso judicial. 2. Falta de educación 3. Falta de disposiciones estatales de vivienda de seguridad una vez liberado tras la detención.	1. Ingresos propios 2. Apoyo de la organización y del abogado LGBTI.
El nivel de riesgo de los testigos es de medio a alto			

Organización	Pérdida de la reputación, estigmatización al asociarle con “delincuentes comunes”, ataques de la policía si siguen adelante con el caso	1. No hay equipo legal y se depende mucho de abogados externos que pueden no entender el contexto ni los problemas. 2. Falta de recursos para seguir adelante con el caso. 3. Falta de experiencia a la hora de desarrollar medidas de seguridad y mecanismos de protección. 4. Falta de entendimiento de las medidas legales	1. Conexiones con organizaciones nacionales que trabajan en derechos SOGI. 2. Capacidad de movilizar el apoyo local. 3. Apoyo de grupos objetivo a través de programas de salud sexual. 4. Mínimo apoyo de la oficina local de la administración.
<i>El nivel de riesgo de la organización local es de medio a bajo (nota: si la detención tuvo lugar para obtener más información sobre la organización y así poder dañar su imagen, el nivel de riesgo podría aumentar debido a las vulnerabilidades de la víctima y de los testigos)</i>			
Abogado	Agresión si el caso se desarrolla contra la policía	1. Vive en la capital y no entiende el contexto local, conoce poco la política local y las relaciones entre actores. 2. Tiene poco tiempo para viajar a la región	1. Entender el proceso legal y los derechos humanos. 2. Vive en la capital y tiene buena reputación. 3. Conexiones con otras organizaciones generales de derechos humanos que trabajan en cuestiones de tortura. 4. Se le conoce en embajadas y entre los diplomáticos
<i>El nivel de riesgo para el abogado de la ciudad es bajo</i>			

Tras haber definido los distintos niveles de riesgo de cada una de las personas u organizaciones involucradas en el seguimiento del caso, sería aconsejable para todos combinar esfuerzos y concentrarse en reducir el nivel de riesgo para la víctima y los testigos. Esto se hace a través de una planificación muy detallada paso por paso y siempre consultando a la víctima y a los testigos, en caso de que el abogado de la organización local tenga acceso a ellos en el centro de detención. Si existe una amenaza real de tortura, será necesario contar con expertos médicos cualificados e imparciales que tendrán que intervenir lo antes posible.

Nota: si hay miedo de “outing” público o incluso un “outing por asociación”, la organización y el abogado tendrán que adoptar medidas para no victimizar doblemente a la víctima. Con frecuencia, las prisas por dar nuestro apoyo a las personas de la comunidad LGBTI pueden hacernos olvidar que quizá la publicidad en muchos casos va a hacer más daño a la víctima a largo plazo que otra cosa.

Capítulo Cuatro

Imagen de la Organización

En este capítulo vamos a analizar cómo tus comportamientos individuales y los de tu organización pueden tener un impacto en la seguridad que tienes como defensor. También analizaremos algunos ejemplos que pueden animar el debate en tu organización con el objetivo de, si no se encuentran soluciones, al menos empezar a analizar de qué manera nuestras propias actitudes son importantes a la hora de desarrollar planes de seguridad.

Imagen y tolerancia:

La percepción que de tu organización tengan otros actores puede tener un impacto en tu seguridad. Ser consciente de los problemas de seguridad significa que tienes que estar muy atento a lo que otras personas, organizaciones e instituciones perciben de ti, de tu organización y del trabajo que llevas a cabo. Nuestro discurso público, nuestro comportamiento y nuestra forma de vestir pueden tener un impacto en cómo nos perciben los demás.

En una sociedad conservadora, nuestras acciones pueden tener un impacto negativo en nuestra seguridad. El ser considerados como gente de fuera, ajenos a las normas de la sociedad y que nos burlamos de las normas culturales puede entorpecer la seguridad personal y de nuestra organización.

Hay que entender la percepción que tienen los grupos destinatarios de la acción de las actividades de la organización, la sociedad en sentido amplio y las autoridades estatales o los actores privados o no estatales; esto será de importancia vital a la hora de desarrollar planes eficaces de seguridad y medidas de protección:

Por ejemplo:

No tiene mucho sentido depender del apoyo de la comunidad amplia de derechos humanos hacia tu causa, aunque sea justificado, si ésta considera que tus acciones, tanto organizativas como personales, les ponen en evidencia. Temas como la tortura generalizada suelen ser una palanca para la inclusión de los derechos SOGI en la agenda general pero esto lleva tiempo y muchas conversaciones, y a veces se ve entorpecido por la forma en que nos percibe la comunidad amplia que trabaja en derechos humanos.

Cómo contrarrestar las campañas negativas de imagen:

Otras personas, organizaciones e instituciones crearán una imagen de tu organización que se adapte a sus propios objetivos. En la más cínica de las situaciones, quienes desean que paralices tus actividades organizativas construirán una imagen negativa tanto de tu trabajo como de tu comportamiento, de tu forma de vestir, etc., y, de hecho, utilizarán todo lo que tengan a su disposición para dañar tu imagen y de paso asegurarse que nadie vendrá en tu apoyo en caso de ataque jurídico o de cualquier otro tipo.

Cuando no se entienden en general los objetivos y fines de la organización, o cuando el trabajo que lleva a cabo supone un desafío a las normas socioculturales, estas campañas negativas se llevan a efecto con enormes resultados. Cuando una organización ha invertido esfuerzos en darse a conocer y en amplias campañas de relaciones públicas, y tiene una buena relación de trabajo con los grupos destinatarios, estas campañas para dañar la imagen tendrán menos efecto y con mucha frecuencia evidenciarán claramente los objetivos políticos del autor. La seguridad por lo tanto se puede mejorar cultivando buenas relaciones con una amplia gama de personas y organizaciones. Esto requerirá esfuerzos pro-activos, complementarios y conscientes por parte de la dirección y del personal.

Hablar con los medios de comunicación:

En muchos países en los que las actividades sexuales con personas del mismo sexo siguen siendo un delito y en los que prevalecen las interpretaciones binarias del sexo y del género, no es nada habitual que estas cuestiones aparezcan en los medios de una manera justa e imparcial. Por el contrario, los medios de comunicación siguen siendo un espejo de la sociedad en general que sigue negándonos nuestros derechos y discriminándonos. Nos gustaría a continuación presentar algunas ideas sobre cómo abordar a los medios de comunicación para reducir el riesgo de que lo que digan sea mal interpretado y utilizado contra nosotros. Esto no pretende ser una estrategia completa ante los medios pero completa útilmente este capítulo en cuanto a la manera en que nos proyectamos ante una amplia audiencia.

La consecuencia de las campañas negativas de los medios es que con demasiada frecuencia nos encontramos siendo el foco de la atención en un momento determinado cuando lo aconsejable sería tomarnos tiempo para preparar una declaración pública de nuestra organización; muchas veces no tenemos esa oportunidad ni estamos preparados para defender tanto nuestra propia reputación como la de nuestras organizaciones.

Es conveniente conocer bien el mandato de nuestra organización y sus actividades porque puede ayudarnos en caso de imprevistos.

Si los medios de comunicación de tu entorno no son muy hostiles, la organización podría prepararse siguiendo las siguientes orientaciones:

- Se selecciona cuidadosamente a la persona portavoz que se prepara de manera permanente, antes de que surja la necesidad de hablar, y conoce las técnicas de los medios.
- El portavoz de la organización conoce bien el tema y sabe conectar con la audiencia.

- El portavoz de la organización es un recurso para los medios porque ofrece datos, cifras y citas fiables. Los contactos conocidos de los medios pueden ponerse en contacto con el portavoz en cualquier momento sobre todo cuando se acercan los plazos.

Por desgracia, para la mayoría de nosotros esto no es así y los medios de comunicación suelen ser hostiles y con malas intenciones, invaden nuestra intimidad y hacen pública la orientación sexual de nuestros amigos. Recientemente, en una fiesta en Kenia, algunos periodistas tomaron fotos y publicaron un artículo sobre la fiesta y sus participantes. Este artículo apareció tras una semana de actividades de alta visibilidad LGBTI en la capital. ¿Deberíamos habernos esperado tanta atención sobre nuestras actividades? ¿Se podría decir que esta presencia en la prensa al día siguiente fue una sorpresa total?

Las leyes, ya sean para criminalizar o descriminalizar, promovidas en los parlamentos nacionales, la información sobre las amenazas recibidas por organizaciones LGBTI, la celebración de ceremonias de “matrimonio”, etc. pueden aumentar el interés de los medios de comunicación y tenemos que asumir que no siempre va a ser por razones positivas. Hay que actuar siempre con la base de la peor posibilidad. Todos nosotros tenemos que estar preparados porque es muy probable que los medios de comunicación se pongan en contacto con aquellos miembros de nuestra comunidad que no están mejor preparados para responder con los mejores argumentos. Si lo que quieren son cotilleos, no van a llamar al director ejecutivo, sino a cualquiera de NOSOTROS. Podemos siempre decirles que hablen con otras personas pero si no lo hacen, PODEMOS hacer lo siguiente:

Lo que podemos hacer:

- Compartir información: asegurarnos que todo el mundo sabe qué decir y está al tanto de los temas más importantes.
- Ensayar con el tipo de preguntas difíciles que un periodista puede hacer y preparar las respuestas.
- Limitarnos al mensaje. Si tienes una historia personal que compartir con los medios de comunicación, prepárate para presentarla de manera concisa y persuasiva. COMPARTE CON LOS DEMÁS LAS HISTORIAS PERSONALES PARA ESTAR SEGURO.
- Ensayar las respuestas a preguntas a las que no quieres contestar o para las que no tienes respuesta.
- Preparar frases “puente” que te devuelvan al mensaje que quieres transmitir.

Durante la entrevista:

- Créete lo que dices.
- Comunica el mensaje con autoridad -respira hondo y relájate antes de hablar.
- Sigue adelante con TU mensaje independientemente de lo que pregunte el periodista.
- No respondas necesariamente a la pregunta en los términos exactos en que te la hacen. Dale la vuelta a la pregunta del periodista para presentar TU mensaje.
- Sé conciso. No pretendas explicarlo todo.

- Ajusta tu mensaje a la audiencia destinataria. Piensa en sus intereses y ofrece información que explique amablemente las “limitaciones” de sus puntos de vista.
- Mantén una actitud positiva; muestra tu entusiasmo y compromiso por nuestra causa-derechos humanos.
- No exageres, ni mientas, ni hagas creer lo que no es. Procura en todo momento apoyar tus declaraciones con datos de la realidad. Sé fiable.
- En caso de que la entrevista sea grabada, recuerda que los teléfonos móviles pueden grabar sonidos, utiliza “sound bites” (bocados de sonido). Un “sound bite” es una grabación de tus palabras, normalmente de entre siete y doce segundos, entresacada de la entrevista para usarla en la noticia. Si quieres que tus declaraciones representen a tu organización y no tu opinión personal, recuerda que debes repetir con frecuencia el nombre de de tu organización para que aparezca en la noticia.

“Llamadas sorpresa”:

- Cuando llamen los periodistas, no les respondas directamente y pídeles que llamen a otra persona o que vuelvan a llamar en otro momento.
- Recuerda que el “off the record” no existe.
- Ni te molestes en pedir que te dejen revisar el texto antes de su publicación, no sirve de nada.
- No comentes nada que no quieras ver en la prensa, escuchar en la radio o ver en la televisión. Si pides que algo no se publique, puedes estar seguro que va a ser eso lo que usarán.

No:

- Discutas o intentes avergonzar al periodista
- Pidas que no se editen tus comentarios
- Pidas que se omitan tus respuestas
- Repitas las palabras emotivas o inflamadas de los periodistas
- Asumas que el periodista tiene razón: si no lo sabes, di que vas a comprobarlo
- Cuentes chistes, uses jerga, des opiniones personales ni presumas
- Hables de la orientación sexual de los demás

Ten mucho cuidado con:

- Los interrogatorios a toda velocidad
- Respuestas A o B.
- Los micrófonos/grabadoras/teléfonos móviles que se quedan cerca de tu boca cuando has terminado de hablar.

Como ya dijimos antes, éstas no son sugerencias para una estrategia completa de trabajo con los medios de comunicación. Tus planes de seguridad deben definir los objetivos y actividades a llevar a cabo para limitar la capacidad de los medios de evitar que alcancemos nuestros fines y objetivos. Lo arriba manifestado son algunas “ayudas” sobre cómo abordar a los medios cuando no lo tenemos previsto. La atención de los medios no debería nunca llegarnos como una sorpresa.

Las leyes anti sodomía o contra el sexo contra natura se pueden usar tanto para difamar como para atacar a las organizaciones que trabajan en los derechos LGBTI.

Turquía: Respeto al derecho de las personas LGBT a la libertad de asociación, 3 julio 2008

Un tribunal local en Estambul ordenó el cierre de la organización de solidaridad turca con lesbianas, gays, bisexuales y transexuales, Lambda Estambul. El tribunal dictó sentencia el 29 mayo dando la razón a una denuncia presentada por la Oficina del Gobernador de Estambul en el sentido de que los objetivos de Lambda Estambul estaban en contra de los “valores morales y estructura familiar” turcas. Está pendiente el resultado de una apelación contra esta sentencia.

En estos últimos años los gobernadores provinciales de Turquía han atacado asimismo organizaciones que trabajan en la promoción de los derechos de las personas con distintas orientaciones sexuales e identidades de género. Por ejemplo, en septiembre de 2005, la Oficina del Gobernador de Ankara acusó al grupo de Ankara KAOS-GL, una organización de solidaridad y de investigación cultural de lesbianas, de “fundar una organización que está en contra de las leyes y los principios de la moralidad”.

Asimismo, en agosto de 2006, la Oficina del Gobernador de Ankara intentó cerrar el grupo de derechos humanos Pembe Hayat (vida rosa), que trabaja con personas transexuales, pretendiendo que la asociación se oponía a “ las leyes y la moralidad”. En ambos casos, sin embargo, los fiscales retiraron los cargos.

<http://www.amnesty.org/en/appeals-for-action/turkey-urged-respect-lgbt-right-freedom-of-association>

Imagen y tolerancia

¿Te has planteado estas preguntas como organización?

1. ¿Cuál es el mandato de tu organización? ¿Lo entienden bien todos los miembros del personal y los voluntarios? ¿Tiene la organización programas específicos de iniciación para los nuevos miembros del personal?
2. ¿Cuál es la misión específica o el objetivo de la organización? Una vez más, ¿lo entienden bien todos los miembros del personal? ¿Hay grupos asociados que quizá tengan una declaración de misión o unos objetivos diferentes? ¿Cómo se explica esto al público general? ¿Estas declaraciones de principio están incluidas en la página web por ejemplo?
3. ¿Se distinguen las actividades de tu organización del trabajo de otras organizaciones? Si esto es así, ¿esto tiene un impacto negativo o positivo en la seguridad de la organización y el personal?
4. ¿Tiene un impacto en tu seguridad la percepción que otras personas y organizaciones tienen de tu organización? ¿Cómo? Al contestar a esta pregunta debes incluir tanto las fuerzas que se resisten como las que te apoyan para conseguir un buen conocimiento de tu entorno político. Deberías prestar una atención especial a la manera en que te perciben otras organizaciones/personas de las que conoces poco y de las que no sabes si te apoyan o están en tu contra.

Por ejemplo:

Han invitado a miembros de tu organización a asistir a una conferencia. Durante la conferencia, a uno de tus representantes le gusta un camarero. Tienen una edad y origen social parecidos pero hay una gran diferencia: uno es cliente del hotel y el otro, empleado. ¿Cómo se percibirían estos intentos de ligar con el camarero que está de servicio, 1º por el camarero y 2º por la dirección del hotel? ¿Cómo percibirían los organizadores de la conferencia estos intentos de ligar con un camarero por parte de uno de los delegados invitados? ¿Qué imagen proyecta de la organización que se perciba a uno de sus representantes como alguien que acosa a un empleado en el lugar de la conferencia?

Cultiva la tolerancia para tener acceso y seguridad, y para establecer relaciones recíprocas con la comunidad de tu entorno y con tus grupos destinatarios.

Algunas percepciones comunes sobre los movimientos de derechos humanos LGBTI y sugerencias sobre cómo abordarlas:

Promiscuidad/licencias sexuales:

Un joven defensor gay se queja de que invitó a un hombre a su habitación para tener relaciones sexuales y éste le robó. El joven no tiene dinero para ir a un hotel y no ha considerado la posibilidad de que el robo de sus documentos de trabajo, que se ha llevado a casa para estudiar, o de su teléfono móvil profesional, sea una amenaza real para la seguridad de su organización. Decirle que no vuelva a invitar a nadie a su casa no va a resolver el problema puesto que seguirá haciéndolo y, si algo desaparece, seguramente el defensor no informará de ello por miedo a represalias. Seguramente, la mejor solución será tener un armario cerrado con llave, o un cofre, en el que guardar los documentos y los teléfonos móviles de trabajo. Cerrar con llave la habitación y asegurarse que el invitado se va podría también evitar los robos. La seguridad es una cuestión práctica no es una cuestión de idealismo.

La percepción habitual que se tiene de las organizaciones LGBTI es que sus trabajadores suelen tener mucha promiscuidad sexual. En sociedades controladas por una clase media/casta alta que tiene una noción de la respetabilidad en la que el sexo es tabú, puede ocurrir que determinadas muestras públicas de afecto entre personas del mismo sexo, o tener actividades sexuales abiertamente con un gran número de personas, genere problemas de seguridad. Si las normas culturales están basadas en las relaciones-matrimonios heterosexuales monógamos, la percepción de que las personas LGBTI no respetan esta norma puede con frecuencia causar fricciones con la sociedad. Por supuesto, si existiera realmente la igualdad y la discriminación perteneciera al pasado, nuestras prácticas sexuales, siempre que fueran consentidas, no estarían vigiladas. La realidad es que en un mundo que no está dispuesto a aceptarnos como iguales tenemos dos opciones: rechazar las normas heterosexistas y continuar desobedeciéndolo.

las abiertamente o utilizar estrategias que al final nos hagan ganarnos la aceptación de la sociedad. Algunos han considerado que la reivindicación del matrimonio homosexual es un movimiento táctico que nos acerca a esta aceptación amplia de la sociedad. Los defensores y las organizaciones que trabajan para acabar con la discriminación y a favor de la promoción de los derechos a la libertad de expresión y de opción tenemos la responsabilidad de trabajar a favor de que la sociedad acepte nuestra agenda. Cuando lo que la sociedad en general percibe de nosotros es que nos burlamos abiertamente de los valores de la sociedad, esto muchas veces puede volverse contra nosotros con la consecuencia de que nuestra agenda sigue estando marginada.

Un ejemplo a debatir:

Un visitante al que se le enseñaba la nueva oficina de una organización que trabaja en los derechos SOGI vio un condón usado en el suelo de una de las salas de formación.

Puntos para orientar el debate:

- ¿Qué imagen de la organización genera una cosa así?
- Cuál podría ser la reacción de los donantes internacionales si vieran esto?
- Para una organización que está intentando crear la imagen de ser una organización seria de derechos humanos ¿qué podría significar esto desde el punto de vista de la seguridad?
- Como respuesta, algunos de los defensores dijeron que alguien lo había dejado allí a propósito para hacer daño a la organización. Si esto es así, ¿Qué nos dice sobre las capacidades de quienes tienen la intención de agredirnos?

Corrupción de menores:

La ley de consentimiento de actos homosexuales (sobre todo en lo relativo a hombres que tienen sexo con hombres) ha sido objeto de mucho debate en muchos países, y los actos homosexuales o “contra natura” son ilegales en muchos países. Las informaciones que aparecen en los medios de comunicación sobre hombres mayores que abordan hombres jóvenes y adolescentes pueden agitar los sentimientos anti gay y traer consecuencias negativas. Existe en muchas sociedades la idea de que los jóvenes y los niños entran en la homosexualidad por corrupción, una idea que ignora toda noción de la libertad de opción que tienen las personas. Este argumento puede ser utilizado por las familias que tienen problemas para aceptar la sexualidad de sus hijos e hijas. Como vemos con frecuencia en los medios de comunicación, y a través de los mecanismos de la cultura popular, esta idea es potencialmente muy dañina. El debate abierto en torno a las diferencias en las edades legales de consentimiento sugeriría que la comunidad heterosexual amplia, incluso cuando las relaciones entre personas del mismo sexo son legales y están protegidas por la ley, consideraría a los homosexuales varones como depredadores. Pregúntate si la sociedad en general realmente reconoce estas distinciones entre nosotros o si, por el contrario, se queda en el mínimo común denominador para mancharnos a todos.

Ejemplo para debate:

Recientemente, una organización religiosa pro-familia orquestó una campaña en los medios contra destacados defensores LGBTI e hicieron pública la condición sexual de muchos de ellos tanto en la prensa como en la televisión. La calumnia se centraba especialmente en las “amenazas” que estas personas suponían para la institución de la familia y para los jóvenes asociados con estos defensores, que en su mayoría trabajaban en la enseñanza.

Puntos para orientar el debate:

- ¿Qué medidas urgentes habría que poner en marcha para garantizar la seguridad de aquellos cuya sexualidad se había hecho pública?
- ¿Qué se podría hacer para responder a las imágenes negativas de los defensores LGBTI aparecidas en los medios?
- ¿Qué objetivos a largo plazo se podrían desarrollar para prevenir campañas similares en el futuro?

Actividades Inmorales y Valores:

Debido a las presiones de la sociedad, la discriminación y la falta de oportunidades de empleo, algunos miembros de la comunidad LGBTI se ven obligados a trabajar en el sector informal y, con mucha frecuencia, acaban trabajando en la industria del sexo; un sector cuyas actividades suelen desarrollarse por las noches y frecuentemente en áreas asociadas con delitos comunes, abuso de drogas y alcohol y licencias sexuales. La percepción que se tiene de que las organizaciones LGBTI aprueban, de una u otra forma, estas actividades delictivas o antisociales está muy extendida. La presencia de personas LGBTI en estas áreas, ya sea para llevar a cabo su trabajo legítimo, o por otros objetivos, favorece este argumento; más aún si los trabajadores de la organización por el día son trabajadores sexuales o artistas por la noche.

De lo que se trata es de ver cómo diferenciar entre el trabajo legítimo de la organización y las percepciones comunes que la sociedad tiene tanto de las prácticas inmorales como de estas zonas especiales de las ciudades frecuentadas por elementos antisociales. Quienes tienen una actitud negativa ante las actividades de la organización tendrán la idea de que la organización lleva a cabo prácticas marginales y de alto riesgo.

Ejemplo para el debate:

La policía detiene a trabajadores de una organización concreta que llevan a cabo actividades de contacto en la zona de prostitución de una ciudad grande. Cuando la organización se queja ante los representantes de la comunidad internacional, que se toman el caso en serio y le piden aclaraciones a la policía, ésta responde diciendo que les arrestó porque estaban llevando a cabo prácticas sexuales ilegales en un lugar público y no porque estuvieran llevando a cabo trabajo legítimo sobre derechos humanos.

Puntos para guiar el debate:

- Evita dar respuestas habituales como que la policía no está diciendo

la verdad; es mejor que intentes conocer por qué la policía se siente tan segura cuando responde de esta manera.

- Intenta saber con seguridad por qué la organización internacional tiene tendencia a creer a la policía y no a la organización implicada en este caso
- Si hay una duda sobre quién está diciendo la verdad ¿por qué?

Una amenaza contra los valores normativos de la sociedad sobre el género y la heterosexualidad:

Las sociedades patriarcales, los sistemas religiosos, etc., son sistemas de control que se sienten amenazados por cualquiera que ellos entiendan que plantea un desafío a sus normas. Las sociedades neoliberales y socialistas, con el apoyo de doctrinas religiosas, y fundadas en nociones de respetabilidad, son con mucha frecuencia represivas contra las desviaciones, no por la naturaleza de la desviación, sino simplemente porque no se “adaptan” al modelo “modernista” diseñado para el desarrollo social o la construcción de la nación. La desviación sexual y el comportamiento de género no normativo son con frecuencia percibidos como amenazas que se oponen al estatus quo, y suponen una puerta abierta a las discrepancias con las ideologías construidas con tanto cuidado. Los países que salen de la dominación colonial han negado sus tradiciones históricas LGBTI y condenan los comportamientos homosexuales y transexuales como influencias de los poderes coloniales. Lo importante aquí es que quienes desean calificar el comportamiento sexual de desviado y el género no normativo como subversivo, con frecuencia tienen acceso ilimitado, o incluso el control, de los medios de comunicación del país y utilizan este control para sacar a la luz las acciones de los grupos LGBTI y así recabar el apoyo de los elementos más reaccionarios de la sociedad. En situaciones de disturbios civiles y de conflicto armado, se imponen con más crudeza por ambos lados en conflicto las rígidas normas de la sociedad patriarcal que defiende los valores predominantes excluyendo cualquier divergencia de la norma y castigándola con excesiva severidad.

Ejemplo para el debate:

En algunas culturas, se acepta bajo determinadas circunstancias la existencia de comportamientos transexuales o de género no normativo. En varios países, las personas transexuales han jugado un rol histórico, no sólo en las Cortes de la realeza sino también como artistas. En Inglaterra, la costumbre del “travestismo” para los espectáculos de entretenimiento está ampliamente aceptada tanto en los teatros como ahora incluso en la televisión, aunque esta aceptación se limita estrictamente a la comedia y a la sátira. ¿Se puede ampliar este rol social de comportamiento de género no normativo a la promoción del sexo seguro y a los derechos SOGI? Si se puede, entonces ¿cómo? Si no se puede ¿qué estrategias hay que desarrollar para garantizar el derecho a la libertad de expresión? ¿Cómo podemos convencer a la comunidad de derechos humanos en general de que estamos ante un tema serio y no simplemente ante “un hombre vestido de mujer”?

Puntos para orientar el debate:

- El debate no debería concentrarse/debería co-El debate no debería concentrarse/debería concentrarse en cómo percibe la sociedad en general la idea de la transexualidad.
- ¿Tiene esto que ver con una falta de comprensión por parte de la sociedad en general que sigue percibiendo la transexualidad como una fase de transición entre una cosa y otra?
- Como ocurre en el caso de los espectáculos populares británicos ¿cómo deconstruimos la percepción del travestismo como una payasada y empezamos a construir una percepción que incluya una mirada más seria sobre los derechos humanos?

Divisiones en el seno del movimiento LGBTI:

Todos hemos experimentado los efectos negativos de la discriminación y la falta de igualdad ante la ley. Aunque podemos reivindicar esta falta de igualdad y la discriminación contra la comunidad LGBTI como prioridad común, debemos dejar espacio a la experiencia colectiva de los distintos grupos asociados bajo las siglas LGBTI, e incluso a la experiencia muy personal de discriminación de las personas que forman nuestra comunidad.

La interiorización de las normas represivas de nuestras sociedades en general es una experiencia muy personal de discriminación. Esta interiorización puede conducir con frecuencia a la no aceptación de las personas más visibles de nuestra comunidad por el miedo a que te “señalen” por asociación, lo que puede hacer que los menos abiertos sobre su sexualidad y/o identidad de sexo/género rechacen a quienes son más abiertos. Aunque hay hombres gays y bisexuales y mujeres lesbianas y bisexuales que han escogido vivir su sexualidad abiertamente, esto no necesariamente se aplica a las personas transexuales o intersexuales quienes, en muchos casos, se ven incapaces de aparecer de acuerdo a la “norma sexual o de género” y se ven obligados a “salir del armario” ante los profesionales de la medicina para acceder a los tratamientos hormonales y cirugía de sexo/género, lo que en muchos países se convierte en un problema de seguridad.

Las personas que se ven obligadas a desarrollar identidades sexuales privadas limitan con frecuencia sus experiencias homoeróticas a encuentros sexuales “rápidos”. Si estos encuentros se dan en espacios públicos, los riesgos de seguridad son obvios. Las normas de comportamiento difieren ampliamente entre los distintos sectores de la comunidad LGBTI y con frecuencia conducen a prejuicios y presunciones que muchas veces utiliza la sociedad en general para desacreditar al movimiento en su conjunto.

La interiorización de los conceptos erróneos en torno a la orientación sexual y la identidad de género pueden también conducir a divisiones. Todos somos fruto de las sociedades en las que crecimos. Muy pocos de entre nosotros tuvimos la suerte de crecer en ambientes en donde se celebrara la diversidad y nos hemos adaptado a las normas como hemos podido.

Hemos visto anteriormente que algunas personas y organizaciones intersexuales han desarrollado una posición muy crítica en relación con lo que perciben como una excesiva simplificación del problema. Si efectivamente estas cuestiones no se pueden abordar de manera “simplista”, exclusivamente como cuestiones de identidad de género,

sino que su abordaje debería incluir los prejuicios reales existentes en el seno de la comunidad LGBTI, entonces, como ya dijimos, un tratamiento erróneo puede conducir a problemas de seguridad para el movimiento en su conjunto.

Las experiencias personales de discriminación suelen proceder de la identidad de género y la orientación sexual. ILGA-Mundo ha publicado un informe sobre la situación de las lesbianas en el mundo “Movimientos lésbicos: rupturas y alianzas”. En este informe se abordan muchos de los desafíos a los que se han enfrentado las lesbianas para hacer presentes sus prioridades. Para PI una de las principales razones de preocupación es la permanente invisibilidad del movimiento lésbico en países en los que la dominación patriarcal es tanto la norma legal como la costumbre: invisibilidad y discriminación que por desgracia también son evidentes en el movimiento LGBTI en general.

Hay enormes diferencias que se deben superar, y esta superación forma parte del trabajo que el movimiento LGBTI debe llevar a cabo permanentemente para ser capaces de hacer avanzar la agenda común. La imagen que tenemos de nosotros mismos, en tanto que diferentes a otros en el seno de la comunidad LGBTI, puede crear problemas de seguridad sobre todo cuando quienes desean desacreditar a las organizaciones y al movimiento en su conjunto aprovecharán estas divisiones. Nuestra incapacidad para superar estas divisiones y nuestros propios fallos a la hora de crear un movimiento incluyente, todo ello con el añadido de una identidad propia a veces exacerbada, puede con frecuencia dañar la imagen amplia que proyectamos a la sociedad en general, algo que debemos solucionar.

Ejemplo para el debate:

La transexualidad, o el comportamiento de género no normativo, no sólo la percibe la sociedad en general como negativo sino que también genera “vergüenza” en determinados sectores de la comunidad LGBTI, especialmente aquellos que por varias razones no son abiertos en lo relativo a su pertenencia a la comunidad. Esto puede conducir a divisiones en el seno de la comunidad y a dificultades a la hora de poner en práctica la política de la organización.

En tu organización, ¿cómo se abordan estos temas? ¿Hasta qué punto piensas que esta cuestión en concreto ha conducido a divisiones? ¿Pueden estas divisiones ser percibidas por la sociedad en general como una falta de aceptación de las variadas naturalezas de la comunidad LGBTI?

Puntos para el debate:

- En este momento, las recriminaciones no son importantes; ¿no sería más importante reflexionar sobre si estos temas de la interiorización de las normas de la sociedad en general y de las medidas represivas están generando fricciones y constituyen posibles obstáculos al desarrollo de la organización?
- Analizar cómo deconstruir la idea de que los derechos SOGI son derechos distintos y construir la idea de que en lo que la comunidad LGBTI está trabajando es en el respeto de los derechos humanos universales que todos compartimos. ¿Hay campañas en las que el movimiento LGBTI podría participar y que podrían significar recabar una mayor aceptación como sector relevante de la sociedad?

Los derechos LGBTI no son derechos humanos “auténticos”:

La comunidad general de derechos humanos forma parte de la sociedad que quiere cambiar. En el mundo en desarrollo, las reivindicaciones de reconocimiento de las uniones del mismo sexo y la protección legal que llevan consigo son consideradas superfluas para la agenda general de los derechos humanos, aunque, como hemos visto al principio, esto no siempre es así.

Desafortunadamente, las pruebas sugerirían que esto ocurre tanto en economías neoliberales como en economías marxistas revolucionarias. Es habitual ver que la comunidad general de derechos humanos, incluyendo el movimiento de mujeres, consideran que los derechos SOGI no son “auténticos” derechos humanos. Las definiciones binarias de género y sexo también excluyen los derechos SOGI de los debates en marcha sobre la violencia de género. Muchas de las leyes aprobadas para evitar la violencia de género siguen sin contar en sus disposiciones con medidas para la protección de la comunidad LGBTI. Sudáfrica explicita a la hora de definir la violencia doméstica como una relación entre el acusador y el acusado, sean ambos del mismo sexo o de sexo opuesto, y sin embargo no menciona el tercer género como una categoría de personas a las que esta ley debiera proteger¹⁷. Y en la misma línea, la falta de leyes que apoyen el proceso físico de transición hace que las personas transexuales e intersexuales sean más vulnerables a la amenaza de la violencia.

Otro de los obstáculos principales a los que se enfrenta la comunidad LGBTI a la hora de que sus derechos se consideren como “auténticos” derechos humanos es que las violaciones contra la comunidad se consideran en general como una cuestión de actores privados, o como actos privados tanto si son actores estatales como no estatales quienes los llevan a cabo. El debate continúa en cuanto a ver si son sólo los actores estatales los que tienen a su cargo la tarea de defender los derechos humanos, y esto sólo en el marco del ejercicio de sus deberes, o si los actores privados también son responsables del respeto a la legislación internacional. Mientras este debate siga abierto los derechos SOGI seguirán estando marginados ya que considera que sus violaciones pertenecen a la esfera de lo privado y no forman parte de la política estatal. Muy raramente las políticas estatales han abordado la transfobia o la homofobia a pesar del fracaso continuado a la hora de penalizar los actos de violencia contra la comunidad LGBTI y del hecho de que la homosexualidad (masculina) sigue siendo todavía un delito en muchos países.

Muchos países que están en proceso de salida de un conflicto no consideran la discriminación como causa de violencia de una manera tan amplia como debería hacerse en el marco de la reconstrucción posterior al conflicto. Es muy difícil para la comunidad LGBTI demostrar que las violaciones y los abusos llevados a cabo contra ellos formaban parte de unas estrategias políticas más amplias de las partes en conflicto, puesto que las personas LGBTI no representan fácilmente sectores identificables de la sociedad y permanecen en la oscuridad como muchas otras minorías. Las violaciones contra la comunidad LGBTI en su mayor parte están ausentes de las estadísticas del conflicto. El resultado es que no se informa de las violaciones de los derechos humanos de la comunidad LGBTI.

¹⁷ Domestic Violence Act (Ley de Violencia doméstica) 1998, Artículo 1, sub-artículo vii (<http://info.gov.za/gazette/acts/1998/a116-98.pdf>)

Ejemplo para el debate:

En la lucha para el restablecimiento de la democracia en una situación posterior al conflicto, los derechos humanos de la comunidad LGBTI están ausentes de la agenda de la comunidad amplia de derechos humanos y, solamente gracias a la insistencia de algunas ONGs de derechos humanos generales más progresistas, se tienen un poco en cuenta los derechos SOGI. Debido a esto, las organizaciones LGBTI sufren repercusiones que no recaban el apoyo de otras organizaciones, como por ejemplo el cierre de sus centros de acogida para personas que viven con VIH y los que sufren el SIDA sin que haya ninguna protesta pública, incluso aunque el cierre viole los derechos de quienes utilizan los servicios de estos centros. ¿Por qué ocurre esto?

Puntos para orientar el debate:

- Pregunta por qué las organizaciones generales no reaccionan cuando las organizaciones LGBTI reciben ataques directos que violan abiertamente los derechos de las personas. ¿Por qué se mantienen en silencio?
- ¿Qué percepción tienen las organizaciones generales de derechos humanos del movimiento LGBTI?
- ¿Por qué se ignora a la comunidad LGBTI en algunos procesos de transición? ¿Los derechos SOGI han sido tratados alguna vez usando los procedimientos especiales; se les ha dado una atención especial en una comisión de la verdad por ejemplo?

Crímenes pasionales:

“Un policía me dijo una vez que le habían llamado porque había un incidente doméstico. Sus colegas se habían reído mucho de este incidente porque era una pareja gay conocida en el vecindario ya que solían tener discusiones fuertes y con frecuencia en público. Cuando el policía llegó a la escena, en vez de encontrarse con lo que pensaba que iban a ser dos hombres afeminados gritándose, vio que uno de ellos atacaba al otro con un cuchillo. Al pedir refuerzos, los colegas se volvieron a reír de este policía por no ser suficientemente hombre como para solucionar un problema doméstico entre dos “locas histéricas”; al final, estaba claro que el asunto iba en serio y que la vida de una persona corría peligro.”

Los delitos contra la comunidad LGBTI suelen ser despachados como crímenes pasionales, y son considerados como delitos comunes o aceptados debido a las actitudes prevalentes en la sociedad, contrarias a quienes trabajan en el sector del sexo. Intentar deconstruir estas percepciones puede ser un proceso muy complicado. Es muy difícil demostrar, como hemos visto antes, que las violaciones contra los defensores que trabajan en, o forman parte de, la comunidad LGBTI son parte de una agenda política represiva, sistemática y muy bien organizada. Con frecuencia, se deja en manos de la organización o de la persona la responsabilidad de demostrar la vinculación entre los delitos ocurridos y una estrategia más amplia de transfobia u homofobia institucionalizadas. Demostrar las conexiones e intentar que los casos se traten como parte de un contexto general de sistemas de gobierno regresivos que actúan en plena impunidad forma parte habitual de la lucha fundamental que las organizaciones y los defensores LGBTI deben llevar a cabo.

Mientras el estado y sus agentes sigan ocultando los casos y considerándolos como simples crímenes pasionales, los derechos SOGI nunca pasarán a formar parte de la agenda de la defensa general de los derechos humanos; dicho esto, la responsabilidad que tienen las organizaciones de presentar casos con éxito y demostrar el compromiso de que se estudien estos casos es gigantesca.

Ejemplos para el debate:

Un varón homosexual fue golpeado por un miembro de su familia. La víctima denunció el caso a la policía que le ridiculizó en vez de ayudarlo a presentar la denuncia. Una organización LGBTI informó del caso al representante de la OACDH. La OACDH asumió el caso y cuando se presentó a la policía éstos le dijeron que la víctima había aceptado la compensación ofrecida por el autor del delito y había retirado la denuncia.

Puntos para orientar el debate:

- ¿Qué imagen presenta esto tanto de la persona como de la organización?
- ¿Podría la organización ser percibida como que no se toma seriamente sus esfuerzos para acabar con la impunidad de tales delitos? ¿Qué información del contexto podría usarse para explicar la respuesta de la víctima?
- ¿Cuál habría sido una mejor manera de abordar todo este tema?
- ¿Qué disposiciones legales y mecanismos de apoyo deberían existir para que las víctimas de estos delitos puedan presentar sus denuncias sin problemas?

Puntos claves que recordar:

1. Puede ser que la imagen que se percibe de nosotros sea muy distinta de la que tenemos de nosotros mismos.
2. La imagen que otros tienen de nosotros es el resultado de lo que decimos, de nuestras acciones, de la forma en que nos presentamos ante los demás y de los efectos que nuestras actividades tienen en otras personas.
3. La imagen no sólo procede de los mensajes que comunicamos intencionadamente sino de los que comunicamos de manera inconsciente.
4. Otras personas pueden construir deliberadamente una determinada imagen de ti o de tu organización para satisfacer sus propios objetivos (en general negativos).
5. Es necesario distinguir entre los distintos tipos de personas que desarrollan su propia imagen de nosotros, de manera que podamos desarrollar estrategias para contrarrestar las imágenes negativas y fomentar las positivas.
6. La gestión de la imagen implica también revisar los métodos de contratación y gestión del personal, la manera de llevar a cabo nuestros programas y la forma que tenemos de gestionar nuestras relaciones con distintos actores.
7. Una gestión cuidadosa de nuestra imagen y de las percepciones que los demás tienen de nosotros nos hará ganar un mayor respeto y tolerancia.

Recuerda: el cambio de actitud ante la gestión de la seguridad es permanente. Los cambios en nuestros comportamientos son una táctica y pueden ser temporales.

Comprender las amenazas y los Incidentes de seguridad y evitar la agresión

En este capítulo vamos a abordar de qué manera las amenazas recibidas pueden darnos información vital sobre quienes desean hacernos daño y cómo utilizar esa información para poner en marcha estrategias de seguridad y protección que nos ayuden a mejorar nuestro entorno de trabajo. También podremos establecer la diferencia entre incidentes y amenazas de seguridad, lo que nos conducirá a buscar formas de evitar la agresión. Nuestra respuesta a las amenazas y a los incidentes de seguridad podrá ayudarnos a prevenir las agresiones.

Evaluación de las amenazas: entender las amenazas en profundidad

Las amenazas se usan con frecuencia para hacernos sentir vulnerables, ansiosos, confusos e indefensos. El objetivo final de las amenazas y la represión también es destruir a las organizaciones y hacer que perdamos la confianza en nuestros dirigentes y compañeros. Tenemos que ser capaces de establecer una manera de funcionar que vincule estrechamente una gestión adecuada de las amenazas con el sentimiento de seguridad en nuestro trabajo.

Cuando analizamos los peligros y los niveles de riesgo, definimos las amenazas como “la posibilidad de que alguien dañe nuestra integridad moral o física, o nuestras propiedades a través de una acción con frecuencia violenta y determinada”. También habíamos de amenazas posibles (cuando un defensor cercano a nuestro trabajo recibe amenazas, tenemos razones para creer que nosotros seremos los siguientes en ser amenazados) y amenazas declaradas (recibir una amenaza de muerte por ejemplo). Vamos a analizar a continuación cómo hacer frente a las amenazas declaradas.

Una amenaza declarada es una declaración o indicación de una intención de hacer daño, castigar o herir, generalmente para conseguir un objetivo. Recibimos amenazas por el impacto que tiene nuestro trabajo o porque nuestra visibilidad plantea un desafío a los valores “tradicionalistas” de comportamientos. La mayoría de las amenazas tienen el objetivo claro de paralizar nuestra actividad o de obligarnos a hacer algo. Una amenaza siempre tiene un origen, es decir, la persona o grupo que se ve afectada por nuestro trabajo o por nuestra visibilidad y lleva a cabo la amenaza. Una amenaza también tiene un objetivo, que está vinculado al impacto de nuestro trabajo, y una forma de manifestarse, es decir la forma en que nos llega la amenaza.

Una amenaza sólo será creíble si nos indica que la persona detrás de la amenaza tiene la capacidad real de llevarla a cabo. Sabemos que la amenaza está vinculada a nuestro trabajo o a nuestra visibilidad como organización o defensor LGBTI. Todas las amenazas contienen información de gran valor sobre su autor y, en algunos casos, podemos identificar puntos débiles o vulnerabilidades particulares que tendremos que analizar muy despacio.

Después de todo, lo que tenemos que saber es si la amenaza puede hacerse realidad. Si tenemos una seguridad razonable de que la amenaza no se va llevar a cabo, nuestro enfoque será completamente diferente que si creemos que la amenaza efectivamente tendrá lugar.

Los tres objetivos principales a la hora de evaluar una amenaza son:

- Recabar el máximo de información posible sobre el objetivo y el origen de la amenaza (ambos estarán vinculados con el impacto de nuestro trabajo).
- Llegar a una conclusión razonable en cuanto a si creemos que la amenaza va a llevarse a cabo o no.
- Decidir qué hacer.

Cinco pasos para evaluar una amenaza

1. Analizar todos los hechos que tienen que ver con la(s) amenaza(s). Es importante saber exactamente qué ha pasado. Esto se puede hacer con entrevistas o haciendo preguntas a personas clave y, a veces, con informes relevantes.
2. Analizar si existe un patrón de amenazas que se repite en el tiempo. Si se hacen varias amenazas seguidas (como suele ocurrir), es importante buscar si hay un patrón, como por ejemplo los medios que se usan para la amenaza, el momento en que aparecen las amenazas, los símbolos, si la información llega por escrito u oralmente, etc. No siempre es posible definir estos patrones, pero son importantes a la hora de llevar a cabo una adecuada evaluación de la amenaza.
3. Definir el objetivo de la amenaza. Como normalmente la amenaza tiene un objetivo claro vinculado al impacto de nuestro trabajo, el seguir el hilo conductor de este impacto puede ayudarnos a identificar lo que la amenaza pretende conseguir.
4. Identificar quién lleva a cabo la amenaza (esto sólo se puede hacer si hemos cumplido los otros tres pasos anteriores). Intenta ser lo más específico posible; por ejemplo, podrías decir que es “el gobierno” quien está amenazando. Pero como los gobiernos son actores de una gran complejidad, sería mucho más útil saber qué parte del gobierno puede estar detrás de las amenazas. Actores como “las fuerzas de seguridad” y “grupos guerrilleros” son también actores complejos. Recuerda incluso que una amenaza firmada puede ser falsa. Esto puede ser una forma útil, para la persona que efectúa la amenaza, de evitar los costos políticos y de todas formas conseguir el objetivo de provocar miedo en un defensor para impedirle seguir adelante con su trabajo.

5. Saca una conclusión razonable sobre si la amenaza puede efectivamente convertirse en realidad. La violencia es condicional; uno nunca puede estar seguro si la amenaza se llevará a cabo o no. Cuando se hacen predicciones sobre la violencia, de lo que se trata es de constatar que, en determinadas circunstancias, existe un riesgo específico de que una persona o un grupo actúe violentamente contra un objetivo determinado.

No somos adivinos y no podemos tener la pretensión de saber si algo de esto va a ocurrir. Sin embargo, podemos llegar a una conclusión razonable sobre si una amenaza determinada tiene posibilidades de hacerse realidad. Puede ser que, tras haber analizado los cuatro pasos anteriores, no hayamos recabado suficiente información sobre la amenaza y que por lo tanto no podamos llegar a una conclusión. Puede ser que existan también diferencias de opiniones sobre la “autenticidad” de la amenaza. En cualquier caso siempre deberemos actuar de acuerdo con el peor de los escenarios posibles.

Por ejemplo:

Un defensor LGBTI ha recibido amenazas de la policía de hacer pública su sexualidad si sigue trabajando en un caso de detención ilegal y acoso sexual. El grupo analiza las amenazas y llega a dos conclusiones opuestas, ambas basadas en un buen razonamiento: unos dicen que la amenaza no se va a llevar a cabo porque entonces la policía se vería muy expuesta a que se conocieran sus actividades delictivas; otros, por el contrario, aprecian señales preocupantes sobre la realidad de la amenaza y están muy preocupados en cuanto a las consecuencias que puede tener esto para el defensor, cuya familia no está al tanto de su sexualidad. Al final de la reunión el grupo decide trabajar con el peor escenario, es decir que la amenaza es posible, y adoptar las medidas de seguridad en consecuencia.

Esta evaluación de la amenaza avanza desde un análisis serio de los hechos (paso 1) hacia un razonamiento más especulativo. El paso 2 implica una primera interpretación de los hechos que va profundizándose en los pasos 3 a 5. Es importante que sigamos el orden de estos pasos; si vamos directamente al paso 2 ó al 4, por ejemplo, se nos escaparían puntos importantes de la información que hubiéramos podido conocer habiendo seguido los pasos anteriores.

**Los hechos tienen que ser capaces de justificar tus argumentos
-si no fuera así debes plantearte nuevas hipótesis.**

Mantener y dar por concluida una amenaza

Una amenaza o un incidente de seguridad pueden alarmarnos pero normalmente es bastante difícil mantener tanto la sensación de alarma como los protocolos de seguridad puestos en marcha para hacer frente a la amenaza. Debido a la presión constante que nuestro trabajo sufre desde fuera, hacer sonar las alarmas de la organización con demasiada frecuencia podría conducirnos a perder interés o a bajar la guardia.

Sólo debemos elevar los niveles de alarma cuando contemos con evidencia sólida, centrándola en un evento anticipado específico. La alarma tiene que estar diseñada para motivar a los miembros del grupo a la acción definiendo una serie

de acciones específicas. Para que una alarma sea más eficaz, solamente debe estimular un nivel moderado de motivación: un nivel demasiado bajo no mueve a la gente a actuar pero un nivel demasiado alto genera una sobrecarga emocional. Si la amenaza persiste en el tiempo, es muy importante hablarlo con las personas y hacer un seguimiento tras la alarma inicial para corregir las informaciones erróneas, cambiar las recomendaciones equivocadas y reforzar la confianza del grupo en sus esfuerzos conjuntos.

Finalmente, si la amenaza no se materializa es importante dar explicaciones e informar al grupo de que la amenaza se ha reducido o ha desaparecido completamente.

Incidentes de seguridad: Definición y Análisis

Por decirlo de una manera sencilla, un incidente de seguridad puede definirse como cualquier hecho o evento que piensas que podría afectar a tu seguridad personal o a la de tu organización.

Algunos ejemplos de incidentes de seguridad: ver el mismo vehículo sospechoso aparcado junto a nuestra oficina o nuestra casa durante varios días, el teléfono suena por la noche sin que nadie hable al contestar, enterarte de que alguien anda haciendo preguntas sobre ti en una ciudad o pueblo cercano, un robo en tu casa, etc.

Sin embargo, no todo lo que uno ve constituye un incidente de seguridad; por lo tanto hay que anotar lo que nos ha llamado la atención, analizarlo, idealmente con los compañeros, y decidir si lo observado podría afectar realmente a nuestra seguridad. Es entonces cuando se puede reaccionar al incidente de acuerdo con la siguiente secuencia de eventos:

Notáis algo → pensáis que puede ser un incidente de seguridad → lo anotáis/lo compartís → lo analizáis → decidís si es un incidente de seguridad → reaccionáis adecuadamente.

Si la cuestión es urgente, se tiene que seguir respetando esta secuencia sólo que haciéndola de una manera mucho más rápida que lo habitual para evitar el retraso (ver más abajo).

Cómo distinguir entre incidentes de seguridad y amenazas:

Si estás esperando al autobús y alguien junto a ti te amenaza por tu trabajo, esto -además de ser una amenaza- constituye un incidente de seguridad. Pero si descubres que están vigilando tu oficina desde un coche de la policía al otro lado de la calle, o que te han robado tu teléfono móvil, estamos ante incidentes de seguridad que no son necesariamente amenazas. Recuerda: las amenazas tienen un objetivo, los incidentes ocurren.

¿Por qué son tan importantes los incidentes de seguridad?

Los incidentes de seguridad son cruciales a la hora de manejar la seguridad porque nos dan información vital sobre el impacto que tiene nuestro trabajo y sobre la posible

acción que pueden estar planificando contra nosotros. Asimismo, estos incidentes nos permiten cambiar nuestro comportamiento o nuestras actividades y evitar lugares que podrían ser peligrosos o más peligrosos que lo normal. Los incidentes de seguridad pueden entenderse por lo tanto como indicadores de la situación local de seguridad. Si no podemos detectar estos cambios, va ser muy difícil llevar a cabo acciones apropiadas y a tiempo para mantener la seguridad.

Por ejemplo:

On Monday colleague A notices a strange person outside the Un lunes, el compañero A, al salir del trabajo para volver a casa, se da cuenta que hay una persona extraña rondando la oficina. El extraño le sonríe y el compañero piensa que el extraño quiere ligar. El martes, cuando vuelve a la oficina, se ha olvidado del tema y no lo comenta con los demás.

El martes, el compañero B se da cuenta de que hay alguien extraño rondando la tienda de la esquina junto a la oficina pero no lo menciona porque tiene problemas familiares y anda preocupado

El miércoles, el compañero C, cuando pasa por la oficina de vuelta a casa, se da cuenta de que hay alguien que intenta ocultarse. Pensó que era una simple paranoia debido a que llevan trabajando muy duro mucho tiempo para terminar un informe y están muy cansados.

El jueves, el colega D, al llegar a casa, echa en falta su bolsa y piensa que se le habrá olvidado en el autobús o en el café en el que se paró a tomar algo antes de subir al autobús; en la bolsa llevaba las llaves de la oficina pero ya es tarde y, como los demás, está cansado y muy ocupado y decide no molestar a los demás tan tarde por la noche.

Esa noche alguien entra en la oficina y roba unos ficheros muy importantes que pertenecen a un caso confidencial contra la policía. Solamente se enteran de este robo cuando el abogado le pide al responsable de derechos humanos una copia de los ficheros para llevárselos a casa y trabajar en ellos durante el fin de semana.

Conviene hacerse la siguiente pregunta: ¿el colega D habría reaccionado de esa manera si los otros colegas le hubieran informado que habían estado pasando cosas raras cerca de la oficina las noches anteriores?

**Los incidentes de seguridad representan “la unidad mínima de medida” de la seguridad; nos indican la resistencia a/presión en nuestro trabajo.
¡No los dejes pasar por alto!**

Reacción ante un incidente de seguridad

Hay muchas maneras de responder rápidamente a un incidente de seguridad. Se han formulado los siguientes pasos en cuanto al cuándo y al cómo reaccionar desde el momento en que se tiene noticia del incidente de seguridad, mientras está ocurriendo, y cuando ha terminado.

Paso 1. Recabar información y analizar el incidentet:

¿Qué está pasando, qué ha pasado (trata de centrarte en los hechos reales)?

¿Dónde y cuándo tuvo lugar?

¿Quien estaba involucrado (si se puede identificar)?

¿Hubo lesiones o daño a personas o propiedades?

Paso 2. Decidir cuándo reaccionar. Hay tres posibilidades:

1. Es necesaria una reacción inmediata para ocuparse de los heridos o para parar una agresión. ¿es necesaria la confidencialidad? ¿Es ético? ¿Hay normas internas que se pueden aplicar en esta situación? ¿Qué procesos de consulta vas a utilizar con las personas implicadas?
2. entes) para evitar que surjan nuevos incidentes de seguridad.
3. Una acción de seguimiento (de varios días, o semanas o incluso meses): si se ha estabilizado la situación puede ser que una reacción inmediata o rápida no sea necesaria.

Todo incidente de seguridad que requiera una reacción rápida o inmediata tiene que venir acompañada de una acción de seguimiento para restaurar o revisar tu entorno de trabajo.

Paso tres. Decidir cómo reaccionar y cuáles son tus objetivos:

Si la reacción tiene que ser inmediata, los objetivos están claros: ocuparse de los heridos y/o evitar otra agresión.

Si la reacción tiene que ser rápida, se definirán los objetivos en una reunión del equipo de crisis (o similar) que se centrará en restaurar la seguridad necesaria para quienes se hayan visto afectados por el incidente.

Habrán reacciones posteriores, que se tienen que llevar a cabo a través de los canales habituales de toma de decisiones de la organización, con el objetivo de restaurar un entorno de trabajo seguro externamente, así como con el de restablecer los procedimientos de organización interna y mejorar las reacciones posteriores a los incidentes de seguridad.

Toda reacción también tiene que tener en cuenta la seguridad y protección de otras personas, organizaciones o instituciones con las que tienes una relación de trabajo.

Define tus objetivos antes de pasar a la acción:

¿Por qué puede ser que no nos demos cuenta de un incidente de seguridad?

- Somos conscientes del incidente pero consideramos que no es importante.
- No informamos a la organización (se nos olvidó, no lo creímos necesario, decidimos no decir nada porque lo ocurrido se debió a un error suyo).
- Nuestra organización, tras haber hecho una evaluación del incidente en el equipo y tras haber registrado el incidente en el libro de incidentes, decide que no es necesario llevar a cabo ninguna acción.

A veces reaccionamos con exageración a los incidentes de seguridad ¿por qué?

Puede suceder que un colega esté siempre contando historias sobre incidentes de seguridad u otros pero que, cuando se examinan con más detalle, se comprueba que no son auténticos incidentes merecedores de tal definición. En este caso, el incidente de seguridad real es el hecho de que el compañero tiene un problema que le hace ver incidentes de seguridad donde no los hay. Puede ser que se sienta con mucho miedo o que sufra de estrés, y habría que ofrecerle apoyo para resolver el problema. Los compañeros que sufren con estas cosas no son los más adecuados para gestionar su propia seguridad de manera adecuada y un apoyo apropiado redundaría en beneficio de toda la organización.

Ejemplo de un incidente que nos aporta información sobre cómo trabajar con más seguridad:

Es la tercera vez que alguien de tu organización tiene problemas con la policía mientras está llevando a cabo las actividades de contacto porque con mucha frecuencia se le olvida llevar consigo los documentos necesarios. Decides establecer una lista de cosas que todos los miembros del personal deben consultar antes de salir a trabajar.

Ejemplo de un incidente que te aporta información sobre cómo planificar la seguridad:

Estás llevando a cabo unas actividades de contacto en una ciudad de provincias cuando un policía te retiene durante media hora e insiste en que no le gusta tu trabajo; detrás de sus palabras se aprecian amenazas veladas. Cuando vas a la comisaría central a pedir explicaciones, se repite la escena. Decides convocar una reunión del equipo para revisar tus planes de trabajo porque parece claro que hay que hacer cambios para poder seguir trabajando. Después planificáis una serie de reuniones con funcionarios gubernamentales, cambiáis algunos aspectos de vuestros planes y organizáis reuniones semanales para hacer el seguimiento de la situación.

Ejemplo de incidente que te aporta información interesante para tu estrategia de seguridad:

Cuando empiezas a trabajar en una nueva zona, inmediatamente recibes amenazas y uno de tus colegas es objeto de una agresión física. No habías anticipado una oposición de este tipo al trabajo ni lo habías incluido en la estrategia general. Tendrás, por lo tanto, que cambiar tu estrategia para generar tolerancia hacia tu trabajo localmente y de esta manera evitar más agresiones y amenazas. Para hacer esto tendrás que suspender tu trabajo durante un tiempo, retirarte de la zona en cuestión y reconsiderar todo el proyecto.

Llevar a cabo una acción de respuesta inmediata es importante, pero más importante todavía es saber por qué llevar a cabo esa acción. Cuando lo primero que se hace es definir lo que uno quiere conseguir (objetivos) se puede decidir cómo conseguirlo (desarrollo de la acción). Por ejemplo:

Si te llegan noticias de que uno de tus colegas no ha llegado a su destino en una ciudad, puedes empezar a reaccionar con llamadas a hospitales, a tus contactos en otras ONGs, a una oficina cercana de Naciones Unidas

o a la policía, pero antes de empezar esas llamadas, es muy importante decidir qué se quiere conseguir y qué vas a decir; de lo contrario, puedes generar una alarma innecesaria (imagínate que el defensor había sufrido un retraso simplemente porque perdió el autobús y se le olvidó llamar a la oficina) o una reacción opuesta a lo deseado.

Prevenir y reaccionar ante una agresión

Vamos a analizar ahora cómo evaluar si el ataque va a tener lugar o no y las formas de evitar agresiones directas contra los defensores. Como ya hemos dicho las amenazas pueden conducir a agresiones por lo que contar con un buen registro y reacciones a los incidentes de seguridad puede darnos información vital sobre la posibilidad real de agresión.

Agresiones contra defensores

Una agresión violenta contra un defensor no suele tener lugar sin advertencias (incidentes de seguridad). Un análisis cuidadoso de la agresión con frecuencia nos muestra que es el resultado de conflictos, disputas, amenazas y errores que se han desarrollado a lo largo del tiempo y por lo tanto puede establecerse un seguimiento sobre ellos. Lo mismo ocurre en casos de violencia doméstica contra un defensor ya sea por su trabajo, su visibilidad o ambos.

La utilización de baños públicos puede exponer al defensor LGBTI a agresiones de la gente que tiene miedo, o no entienden por qué sobre todo las personas transexuales utilizan los baños de mujeres o los de hombres. El Centro para la Legislación de Transexuales (TLC Transgender Law Center) ha elaborado una serie de directrices para “mear en paz” (Peeing in Peace); se debe constatar si la discriminación, el acoso o la amenaza de agresión violenta durante la utilización de los baños públicos es un problema. Para un agresor potencial, el baño público podría darle la oportunidad perfecta para una agresión más motivada políticamente y sin embargo hacerla pasar como un delito común. Independientemente de la lógica subyacente a estas agresiones, el TLC deja claro que NO es culpa nuestra.

Para agredir a un defensor el agresor potencial debe tener lo siguiente:

1. Recursos -la vigilancia y recogida de información sobre las actividades de un defensor exige tiempo y dinero.
2. Acceso -para poder llevar a cabo la agresión es necesario tener acceso fácil al defensor y poder salir de la escena del delito rápidamente.
3. Impunidad -el agresor potencial no querrá llevar a cabo la agresión si piensa que va ser castigado o perder la cara de alguna manera.

Es por lo tanto fundamental detectar y analizar cualquier signo que nos indique una posible agresión; para ello hay que:

1. Entender nuestro entorno político
2. Conocer las vulnerabilidades de tu organización
3. Determinar las probabilidades de que la amenaza se lleve a cabo

4. Identificar y analizar los incidentes de seguridad. Con una atención especial a los incidentes que te podrían conducir a sospechar que te están vigilando ¿por qué?
- Definir qué actividades se están llevando a cabo, cuándo y con/por quién.
 - Recabar toda la información necesaria para llevar a cabo una agresión.
 - Recabar toda la información para una acción legal u otras formas de intimidación (sin violencia directa).
 - La Intimidación a quienes te apoyan o a otras personas que trabajan contigo. Es importante recordar que la vigilancia suele ser necesaria para llevar a cabo una agresión pero no constituye en sí misma una agresión. Asimismo, no todas las vigilancias conducen a una agresión. La violencia con un objetivo definido a veces ocurre en situaciones en las que el agresor de repente ve una oportunidad de actuar, pero incluso en estos casos, es necesario un nivel de preparación antes de llevarlo a cabo. Son oportunidades, como la posibilidad de disfrazar la agresión de “delito común”.

Las personas que llevan a cabo las agresiones suelen mostrar un nivel de coherencia. La mayoría de las agresiones se dirigen a defensores que están muy involucrados en temas que afectan a los intereses de los agresores. En otras palabras, la agresión a los defensores suele tener un motivo y no es casual. Incluso en casos de violencia doméstica, la agresión o ataque final suele llegar tras una serie de amenazas y advertencias.

Delitos de odio: agresiones violentas contra personas y defensores LGBTI que parecen casuales y “no provocadas”. En muchos casos, estos delitos presentan patrones y signos de alarma de los que los defensores deberían ser conscientes. Por ejemplo, durante un resurgimiento de delitos violentos contra gays en la ciudad, la policía no había sido capaz ni de prevenir estas agresiones ni de detener a sus autores. Aunque la agresión/delito de odio parecía no provocada, la situación política debería haber hecho pensar a los defensores sobre la posibilidad de que estos delitos ocurrieran, sobre todo en las horas tardías de la noche.

Las opciones y las decisiones se tienen que tomar antes de una agresión. La gente que está pensando en agredirnos a nosotros o a nuestra organización tiene que decidir si atacar a los dirigentes o a los miembros de base, y escoger entre un solo ataque (contra una persona clave, probablemente de alto perfil y por lo tanto con un costo político mayor) o una serie de agresiones (que afectan a todos los miembros de la organización). Los pocos estudios que se han hecho sobre ataques contra defensores sugieren que se aplican ambas estrategias.

Definir la posibilidad de que se lleve a cabo una agresión

Para saber qué posibilidades hay de que se dé una agresión, hay que analizar los factores relevantes en la cuestión. Para definir estos factores, es útil distinguir entre distintos tipos de agresión, es decir, delito común, agresión indirecta (estar en el lugar erróneo en el momento erróneo) y agresión directa (con objetivos “targeting”); para ello usaremos las tres tablas a continuación.

Tabla 1: decidir sobre la posibilidad de una agresión directa (con objetivos “targeting”).
(AP - agresor potencial)

POSIBILIDAD DE UNA AGRESIÓN DIRECTA (CON OBJETIVOS “TARGETING”)			
FACTORES	AMENAZA BAJA	AMENAZA MEDIA	AMENAZA ALTA
CAPACIDAD DE AGRESIÓN	El AP tiene poca capacidad de actuar en las áreas en las que tú trabajas	El AP tiene capacidad operativa cerca de las áreas donde tú trabajas	Las zonas donde trabajas están bajo el control firme del AP
MOTIVOS FINANCIEROS	El AP no necesita ni tus equipos ni tu dinero para sus actividades	Tiene interés en tus equipos, en el dinero, o en otras formas de ganancia financiera (por ejemplo secuestro)	El AP necesita claramente tus equipos o tu dinero
MOTIVO SOCIAL, POLÍTICO Y MILITAR	Ninguno -tu trabajo no tiene nada que ver con sus objetivos	Interés parcial -tu trabajo limita sus objetivos políticos y militares	Tu trabajo obstaculiza claramente sus objetivos, beneficia a sus opositores, etc.
HISTORIAL DE AGRESIONES PREVIAS	Ninguna o casi ninguna	Casos esporádicos	Muchos casos anteriores
ACTITUDES O INTENCIONES	Simpatía o indiferencia	Amenazas esporádicas indiferentes	Advertencias frecuentes agresiones sin unas amenazas claras y agresivas
CAPACIDAD DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD DE DISUADIR DE LAS AGRESIONES	Existe	Baja	Ninguna, o las fuerzas de seguridad colaboran con el PA
TU NIVEL DE FORTALEZA POLÍTICA FRENTE AL AP	Bueno	De medio a bajo	Limitado (dependiendo de las circunstancias) o ninguno

Ejemplo de nivel de amenaza para una agresión directa (“targeting”):

El AP controla las áreas en las que tú trabajas pero no tiene ninguna razón financiera para llevar a cabo una agresión contra ti. Tu trabajo sólo limita parcialmente sus objetivos económicos, militares o religiosos, y no hay precedentes de agresiones similares en la ciudad. Su actitud es indiferente y está claro que no quiere atraer ninguna atención o presión por llevar a cabo agresiones contra ti.

La posibilidad de una agresión directa en este escenario se considera que es de baja a media.

**Table 2: definir la posibilidad de una agresión criminal.
(D - delincuente)**

POSIBILIDAD DE UNA AGRESIÓN DIRECTA (CON OBJETIVOS “TARGETING”)			
FACTORES	AMENAZA BAJA	AMENAZA MEDIA	AMENAZA ALTA
MOVILIDAD Y LOCALIZACIÓN DEL D	El D normalmente está en sus propias áreas lejos de las zonas de las ONGs	El D suele entrar en otras áreas por la noche (opera cerca de las áreas de las ONGs)	El D opera en cualquier sitio, de día o de noche
LUGAR DE TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN	No hay actividades de contacto en áreas controladas o con presencia del D	Se llevan a cabo algunas actividades de contacto durante el día en los lugares donde el D opera	Se llevan a cabo operaciones de contacto tras la caída del sol en zonas donde opera el D
AGRESIVIDAD DEL D	El D evita la confrontación (lleva a cabo delitos donde no hay presencia de ONGs principalmente)	El D comete los delitos en la calle (nunca en oficinas con personal)	El D comete abiertamente robos en la calle y entra en las oficinas para cometer sus delitos
ACCESO A / UTILIZACIÓN DE ARMAS	Desarmado o utilización de armas no letales	Armas vulgares, incluyendo machetes	Armas de fuego, a veces de gran potencia
TAMAÑO Y ORGANIZACIÓN	Opera individualmente o en pareja	Suelen operar entre 2 y 4 personas juntas	Operan en grupos
RESPUESTA POLICIAL Y PERSUASIÓN	Respuesta rápida, disuasoria	Respuesta lenta, no suelen capturar a los delincuentes en el acto	La policía no suele responder con un mínimo nivel de eficacia
FORMACIÓN Y PROFESIONALISMO DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD	Bien formadas y profesionales pero con pocos recursos	Formación regular, bajos salarios, recursos limitados	La policía o no existe o es corrupta (coopera con los agresores)
SITUACIÓN GENERAL DE SEGURIDAD	No funcionan las leyes pero la situación es relativamente segura	Falta de seguridad	No se respetan los derechos, impunidad absoluta

Ejemplo de evaluación de la posibilidad de una agresión criminal:

En esta ciudad, los delincuentes operan en distintas áreas en parejas o grupos pequeños, a veces durante el día. Suelen ser agresivos y con frecuencia llevan armas. La policía responde pero de una manera lenta e ineficaz; además, las fuerzas de seguridad no son muy profesionales ni cuentan con muchos recursos, aunque sus dirigentes están muy disciplinados. Hay una evidente falta de seguridad y, si tenemos en cuenta que las actividades de contacto de la organización suelen llevarse a cabo en áreas marginales de la ciudad, la amenaza de delito es muy elevada teniendo en cuenta que todos los indicadores lo son también.

La posibilidad de una agresión criminal como ésta es de nivel alto (probablemente medio).

Tabla 3: decidir sobre la posibilidad de una agresión indirecta (AP - agresor potencial)

LEVEL OF THREAT FOR INDIRECT AGGRESSION			
FACTORES	AMENAZA NIVEL BAJO	AMENAZA NIVEL MEDIO	AMENAZA NIVEL ALTO
TU CONOCIMIENTO DE LAS ÁREAS CONFLICTIVAS/ CONTEXTO POLÍTICO LOCAL	Bueno	Aproximado	Sabes muy poco de dónde se localizan las zonas de combate
DISTANCIA A LAS ÁREAS CONFLICTIVAS/ POSIBILIDAD DE QUE SURJAN MANIFESTACIONES VIOLENTAS	Tu trabajo está lejos de estas áreas/ no hay constancia de manifestaciones violentas	Realizas tu trabajo cerca de estas áreas y ocasionalmente entras en ellas/manifestaciones ocasionales aunque pacíficas en la mayoría de los casos	Llevas a cabo tu trabajo en zonas de combate/son habituales las manifestaciones violentas y el uso de la fuerza por parte de las autoridades estatales
MOVIMIENTO DE ÁREAS CONFLICTIVAS/ MANIFESTACIONES VIOLENTAS	Los conflictos son estáticos o cambian muy lentamente lo que se puede verificar/las manifestaciones se limitan a un área de la ciudad	Cambian con relativa frecuencia	Cambian constantemente, lo que las hace impredecibles
COMBATES/TÁCTICAS DE DEMOSTRACIÓN/ ARMAS	Discriminados	Discriminados con uso ocasional de agresiones indiscriminadas	Indiscriminados

Ejemplo de evaluación de la posibilidad de agresión indirecta:

Conoces las razones que hay detrás de las manifestaciones en este área y las tácticas cambian lentamente y de manera verificable. Trabajas cerca de las áreas en las que tienen lugar las manifestaciones y ocasionalmente las visitas o pasas por ellas. Las tácticas que se utilizan son discriminadas y por lo tanto no suelen afectar a civiles.

Trabajar en estas áreas implica un nivel bajo de riesgo de agresión indirecta.

Prevenir una posible agresión directa

Ya sabes que puede reducirse el nivel de una amenaza cuando cambia la capacidad potencial del agresor de llevar a cabo una agresión, su actitud hacia lo aceptable de una agresión o la posibilidad de ser capturados y castigados.

Para prevenir una agresión, es por lo tanto necesario:

- Persuadir al agresor potencial o a la persona que efectuó las amenazas de que esta agresión implicará costos y consecuencias inaceptables;
- Hacer menos posibles las agresiones. Éste tipo de prevención de la agresión es similar al análisis de riesgo que nos indica que éste fluctuará dependiendo de las vulnerabilidades y capacidades del defensor. También se dice que para protegerte y reducir riesgos, debes actuar contra la amenaza, reducir tus vulnerabilidades y mejorar tus capacidades.

Tabla 4: Prevenir una agresión directa -distintos resultados de protección

PREVENIR UNA AGRESIÓN DIRECTA – DISTINTOS RESULTADOS DE PROTECCIÓN	
1. Cambios en el comportamiento del autor: disuadir a los agresores aumentando los costes potenciales de una agresión	Hacer frente a y reducir las amenazas (actuando directamente contra el origen o contra cualquier acción que se toma en el origen).
2. Cambios en las partes interesadas con responsabilidades de hacer respetar la declaración de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos. Disuadir a los agresores mejorando la posibilidad de que las autoridades lleven a cabo acciones para proteger a los defensores o para castigar a los autores de una agresión.	
3. Reducir la viabilidad de la agresión: reducir la exposición de los defensores, mejorar su entorno de trabajo, gestionando el miedo y el estrés y desarrollando planes de seguridad, etc.	Reducir las vulnerabilidades aumentando o mejorando las capacidades

Cuando se da una amenaza y quieres reducir el peligro asociada a ella, es importante actuar -no solamente contra la amenaza propiamente dicha, sino también en las vulnerabilidades y capacidades más estrechamente vinculadas con la amenaza-. En momentos de mucha presión, cuando de lo que se trata es de reaccionar lo más rápidamente posible, uno actúa con frecuencia en las vulnerabilidades más fáciles de solucionar, o más asequibles, en vez de en aquellas que son más relevantes para la amenaza.

Nota: si la posibilidad de una agresión es alta (es decir, si la amenaza es fuerte y real, y hay varias vulnerabilidades y pocas capacidades), no tiene mucho sentido hacer una planificación a medio y largo plazo para mejorar tus capacidades y reducir tus vulnerabilidades. Ante una alta posibilidad de agresión (es inminente una agresión directa y grave) solamente se puede hacer tres cosas para evitarla:

1. Haz frente a la amenaza de manera inmediata y eficaz sabiendo que puedes conseguir un resultado específico de inmediato que evitará la agresión. La información obtenida del análisis de amenazas y del archivo de incidentes de seguridad puede darte información vital sobre cómo hacer esto, aunque hay que decir que probablemente esta acción no obtenga buenos resultados.
2. Reduce tu presencia al máximo posible escondiéndote o abandonando el área.
3. Busca protección armada. Partimos de la asunción que la protección armada se encuentra cercana y asequible, que puede disuadir al agresor potencial y que no generará más peligros al defensor a medio y largo plazo¹⁸.

Las situaciones en que las amenazas pueden conducir a una agresión son más fáciles de manejar si otros actores o partes interesadas relevantes se involucran y trabajan juntos. Por ejemplo un sistema judicial que funciona, redes de apoyo (nacionales e internacionales) que tienen la capacidad de presionar a las partes interesadas con responsabilidades, redes sociales (en el seno o entre organizaciones), redes personales y familiares, fuerzas de mantenimiento de la paz internacionales/ONU, etc.

Reaccionar a una agresión

No hay una única norma que se pueda aplicar a todas las agresiones contra los defensores. Las agresiones, como los incidentes de seguridad y las amenazas, pueden producir respuestas muy individuales y emotivas. Por favor consulten el Capítulo Seis para obtener más información sobre cómo responder a una agresión violenta.

Hay que recordar dos cosas fundamentales:

1. Actúa con la mayor seguridad posible: si experimentas una agresión, puedes escoger entre dos o más reacciones, escoge siempre la más segura.
2. Tras una agresión será necesario recuperarse física y psicológicamente, llevar a cabo acciones para solucionar la situación, y restaurar un entorno de trabajo seguro para ti y tu organización. Es fundamental retener el máximo posible de información detallada sobre la agresión: qué ocurrió, quién/cuánta gente participó, matrículas de los vehículos, descripciones, etc. Esto puede ser útil para documentar el caso y se debe recopilar con la máxima diligencia; guarda copias de toda la documentación que le des a las autoridades para documentar el caso.

¹⁸ Algunas veces el gobierno ofrece escolta armada al defensor tras presión nacional o internacional; en estos casos, aceptar o rechazar la escolta puede estar relacionado con el hecho de que se exijan responsabilidades al estado sobre la seguridad de los defensores, pero en ningún caso un gobierno puede decir que no tiene responsabilidades si el defensor no acepta la escolta armada. Utilizar los servicios de empresas privadas de seguridad puede conducir a un aumento de los riesgos si están vinculadas informalmente a las fuerzas de seguridad del estado. Suele ser ineficaz que los defensores lleven armas para defenderse de un ataque organizado, además puede hacer que los defensores sean más vulnerables si el gobierno usa esto como pretexto para atacarles con la excusa de que está luchando contra el terrorismo o contra la insurgencia.

Violencia doméstica – un caso especial:

La mayoría de la información presentada anteriormente tiene como objetivo prevenir la agresión contra tu persona o tus oficinas en el ejercicio de tus tareas diarias. Aunque esto es importante, también es importante reconocer que los defensores LGBTI pueden frecuentemente sufrir agresiones en casa de parte de sus familias, amigos y comunidades, ya sea por el trabajo que desarrollan, por su visibilidad, o por ambos. Es difícil prevenir una agresión en el contexto doméstico, sobre todo si tenemos en cuenta que la mayoría de las leyes relativas a la violencia doméstica en el mundo, aunque reconocen la violencia doméstica como una forma específica de violencia no relativa al género, no contienen disposiciones para garantizar refugio o “casa de seguridad” a quienes no sean mujeres o niños. No está claro de qué manera estas disposiciones podrían extenderse a los hombres gay o transexuales, o qué programas específicos podrían desarrollarse para hacer posible que los jóvenes homosexuales/transexuales/intersexuales puedan seguir adelante en su educación etc.

La violencia: del mismo modo que las agresiones violentas descritas anteriormente son la culminación de un proceso que, como analizaremos en el próximo capítulo, se genera por las actitudes prevalentes en la sociedad de discriminación contra la identidad de género, la homofobia y la transfobia, en muy raras ocasiones un acto violento en el contexto doméstico surge del vacío; con frecuencia se ve precedido de amenazas, insultos, y distintos niveles de presión psicológica. NO ES CULPA NUESTRA y no tenemos por qué aceptarlo. Pide ayuda a tu organización o amigos cercanos que puedan ayudarte a encontrar soluciones.

Falsas ideas: las familias/los compañeros/las comunidades que responden con violencia a nuestra sexualidad, a nuestra identidad de género o a nuestra visibilidad como miembros de la comunidad LGBTI debido a su “cerrazón”, ni nos quieren ni se preocupan de nosotros. Los argumentos de que lo hacen para nuestro propio bien son, en una palabra, mentira. No es cierto que hagan esto debido a actitudes sociales arraigadas con respecto a la diferencia. Por muy difícil que sea de aceptarlo, ésta es la verdad. No es nuestra función comprender estas reacciones violentas, nuestra única prioridad en esta situación es protegernos. El alcoholismo, el consumo de drogas y otras “enfermedades” sociales deben recibir un tratamiento especial si la violencia es una de las manifestaciones de la dependencia del alcohol o de las drogas. NO SOMOS profesionales médicos y, aunque lo fuéramos, involucrarnos emocionalmente en estas situaciones nos impediría actuar objetivamente. No le debemos nada a esta gente. Marcharse puede ser traumático pero no más traumático que quedarse y soportar la violencia.

La Respuesta: cuando no hay disposiciones legales para evitar la violencia doméstica, las organizaciones que trabajan en los derechos SOGI tienen que ser muy conscientes de las señales y ser capaces de abordar la situación de manera que la seguridad y la protección de la persona sea una prioridad. Muchas organizaciones no tienen los recursos necesarios para ofrecer una casa de seguridad a los defensores ni para mantener durante mucho tiempo una ayuda económica ante este traslado. Los donantes tienen que sensibilizarse ante el tema de la violencia doméstica contra defensores LGBTI para que prevean fondos para estos mecanismos de casas de seguridad, y, también, para que ejerzan presión política ante el estado de manera que éste cree disposiciones legales para evitar que esta violencia ocurra.

Capítulo Seis

Violencia contra los defensores y las personas LGBTI

El objetivo de este capítulo es subrayar las carencias en las disposiciones legales nacionales a la hora de proteger a las personas y a los defensores LGBTI contra toda forma de violencia y también presentar sugerencias para la solución de estos problemas.

Los defensores y las personas LGBTI están expuestas a todo tipo de violencia como cualquier otro defensor. Sin embargo, debido a que en la mayoría de los informes de delitos está ausente el género del autor y el estatus de marginalización de la víctima, la exposición de las personas LGBTI a la violencia sexual se ve aumentada.

¿Por qué una “exposición mayor”? Porque se usa la misma estrategia que en el caso de todas las víctimas de violencia y sexual y tortura que consiste en negarles los derechos básicos a la libertad de expresión y de elección, y evitar también que trabajen.

Fines y objetivos generales de la tortura y la violencia:

“Romper” psicológicamente a la víctima y humillarla (lo que puede conducir a “sentimientos de culpa” y de que de alguna manera la víctima sienta que se lo merece). Éste “romper a la persona” es el objetivo mínimo “habitual” de la tortura en general, incluyendo la tortura sexual.

Fines específicos y objetivos de la violencia y tortura sexual contra defensores y personas LGBTI:

Muchas personas y defensores LGBTI sufren violencia sexual por parte de actores estatales y privados para de esta manera reforzar los roles de sexo y género construidos socialmente. Es una agresión contra la diferencia asumida para restablecer el estatus quo. La violencia sexual y el abuso contra las personas transexuales se ejercen para demostrar que son “en realidad” hombres o mujeres.

Nota: Los autores consideran que es necesario abordar las cirugías “correctivas” y los tratamientos médicos que se imponen a los niños intersexuales sin su consentimiento como una forma de violencia. Es muy conocida y ampliamente debatida la mutilación genital femenina que se lleva a cabo en nombre de la “religión”. En Tailandia, recientemente la castración de niños jóvenes ha alcanzado los titulares de los medios y se ha abierto un debate sobre la necesidad o no del consentimiento de los progenitores para llevar a cabo la operación. Sin embargo, se habla mucho menos de la imposición de los géneros normativos a través de cirugía sin consentimiento y del fracaso de los estados para poner en marcha medidas eficaces de prevención y remedio. Conversaciones y lecturas previas sugerirían que es necesario profundizar estos debates y el impacto negativo que pueden tener en la seguridad de las organizaciones LGBTI si no se abordan adecuadamente. Tenemos que escuchar a nuestros colegas sobre cómo abordar esta forma de violencia y el impacto que puede tener en nuestro desarrollo no sólo como personas sino también como organizaciones y movimientos.

Para las intenciones de este capítulo consideraremos tres formas de violencia sexual: abuso sexual grave y violación, violencia doméstica y acoso sexual.

Abuso sexual grave y violación:

Muchos países tienen leyes contra la violación que, incluso con deficiencias, ofrecen algún tipo de protección, sobre todo a las víctimas mujeres. Lo que es de la máxima importancia para los derechos SOGI y aquellos que los defienden es que estas leyes prácticamente ignoran completamente la violación de un hombre por otro hombre. Muchas disposiciones legales nacionales contra el delito de violación describen el acto de violación como “penetración de la vagina con el pene sin el consentimiento de la víctima”. En casos de hombres que violan a lesbianas para “mostrarles lo que se siente con un hombre de verdad”¹⁹, o violaciones de hombres transexuales para demostrar que siguen siendo mujeres, la ley ofrecería algún tipo de protección y la posibilidad de llevar al autor ante los tribunales; sin embargo, en casos en que hombres gays, transexuales e intersexuales sufren violación anal, no suele haber recursos legales ni para la protección ni para la acusación, ya que el acto de la violación anal/oral no está reconocido como delito. Se puede decir lo mismo de todos aquellos casos en que en la violación no hay penetración con el pene en la vagina, ano o boca, sino que se hace insertando objetos o dedos. Se han dado muchos casos de personas LGBTI violadas por la policía con la introducción de sus palos o matracas ya sea en el ano o en la vagina o con la introducción de ambos, penes y objetos en la boca; no ha habido acusación por muchas razones pero, sobre todo, porque no se reconoce este acto como delito y por lo tanto no se puede llevar a los tribunales. También hay que señalar que, en países donde existen “leyes de prácticas sexuales contra natura”, derivadas de las antiguas leyes coloniales anti sodomía, que convierten este tipo de actividad sexual, incluso con consentimiento mutuo, en ilegal, tampoco se ha llevado a los autores ante los tribunales. En este capítulo analizaremos con más detalle la violación en custodia, puesto que el abuso de poder también debe ser abordado para ofrecer protección a la comunidad LGBTI.

Hace falta un cambio en las disposiciones nacionales para proteger a la comunidad LGBTI -en las constituciones y en los códigos penales- para penalizar no sólo el acto de violación anal/oral sino también el de insertar objetos en bocas, anos o vagina. Deberían aprobarse leyes contra la violación neutrales desde el punto de vista del género para evitar que se sigan cometiendo estos delitos. Aunque estas leyes sean suficientes para reconocer las violaciones de derechos humanos llevadas a cabo contra las personas LGBTI, deben ir acompañadas de una sentencia adecuada y de una formación especializada de las fuerzas de seguridad del estado, los profesionales de la justicia y los de la medicina, para que se lleven a cabo investigaciones y se condene a los autores.

Aunque los autores no tiene información en cuanto a que las víctimas de violaciones y de abusos sexuales graves sean doblemente víctimas, es muy probable que, en países donde todavía existen leyes anti sodomía, haya una alta probabilidad de que las víctimas sean castigadas por actos para los que no dieron su consentimiento y de

¹⁹ Cita de un testimonio directo de una lesbiana guatemalteca víctima de violación cometida por un familiar por negarse a casarse y aceptar las normas sociales.

esta manera evitar que presenten denuncias. El caso de la Zina²⁰ en Pakistán, por ejemplo, da un mensaje claro de que los estados que continúan defendiendo sistemas de valores patriarcales anticuados, muy influidos por las doctrinas religiosas preponderantes, tienen la intención de victimizar doblemente a la víctima para mantener una percepción generalizada de “orden y decencia”.

Consentimiento:

En la mayoría de los casos de violación y abuso sexual grave, la carga de la prueba de que no hubo consentimiento recae en la víctima. Los esfuerzos para solucionar la falta de adecuación de las leyes nacionales sobre abusos sexuales y violación deben venir acompañados de un cambio en los procedimientos judiciales habituales y en la legislación, cambio que establezca que es la defensa quien tiene que demostrar que había habido consentimiento. Esto adquiere una importancia especial en casos en que las violaciones se han cometido contra personas LGBTI ya que, si los casos llegan a los tribunales, los abogados defensores de los autores pueden usar sus conductas, la percepción que de ellas tiene la sociedad y el hecho de que en algunos casos estas personas están vinculadas con la industria del sexo, contra las víctimas alegando poca o nula moralidad y una historia de promiscuidad. Se podría desarrollar un sistema en el que la defensa se vea obligada a demostrar el consentimiento de la víctima para eliminar toda referencia a los antecedentes sexuales de la víctima, que deberían considerarse como irrelevantes.

Violación durante la custodia:

Se ha informado de muchos casos -aunque no se han presentado denuncias ni ante la policía ni ante los jueces- de violaciones o abusos sexuales graves que han tenido lugar mientras la víctima estaba detenida por las fuerzas de seguridad del estado. También se ha hablado de casos en que los agentes de la seguridad del estado han exigido favores sexuales a cambio de la libertad. Las legislaciones nacionales, y los códigos penales, deberían incluir disposiciones especiales para poder juzgar y sentenciar a quienes sean declarados culpables de estos abyectos abusos de poder. Junto a la adopción de legislación sobre la violación que incluya la inserción de objetos, se debería adoptar un tratamiento muy severo con las personas que abusan de su posición de autoridad para llevar a cabo cualquier forma de violencia contra la comunidad LGBTI. Debería ser irrelevante en cualquier proceso judicial si el acto fue con consentimiento o no, puesto que la atmósfera general en los centros de detención en los países en donde no existe el estado de derecho es de intimidación y acoso. El miedo a la tortura o a la retención prolongada es suficiente para eliminar cualquier forma de consentimiento “libre”. Se deberían aplicar nociones similares a los casos de violaciones y abusos sexuales graves durante la detención en que se han obtenido confesiones bajo intimidación. Debería asimismo extenderse el concepto de custodia, no sólo a la detención en centros, sino también en hospitales, centros de acogida, centros educativos, “refugios”, y lugares de culto religioso.

²⁰ Zina en la práctica significa que una mujer que acusa a alguien de haberla violado corre el riesgo de ser castigada por lo que el poder judicial percibe como relaciones sexuales extra matrimoniales, es decir, se le castiga utilizando las leyes contra el adulterio.

Violencia doméstica:

El caso de la Ley contra la Violencia Doméstica en Nepal constituye quizás un excelente ejemplo de que los esfuerzos en marcha para adaptar a las leyes nacionales las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW) y la resolución subsiguiente sobre Violencia Contra las Mujeres (1993) no incluyen, quizá por la magnitud de la tarea, una definición del género para incluya a las personas intersexuales y transexuales, y la consiguiente violencia de género, por cuestiones fundamentales como la noción de familia. Si entendemos la violencia doméstica tal y como aparece en el redactado actual de la ley nepalí, como violencia que tiene lugar en el seno de la unidad familiar, el resultado será que las personas LGBTI que sufren de esta violencia doméstica no estarán protegidas por esta ley y por lo tanto no podrán disfrutar de sus disposiciones en cuanto a casas de seguridad y el apoyo gubernamental. Incluso cuando se establecen disposiciones para incluir a parejas del mismo sexo, la idea de un sistema de refugios para proteger al denunciante no ha contemplado más allá de los casos de mujeres biológicas. Si el tema de la violencia doméstica, tal y como hemos visto anteriormente, se sigue considerando como un delito perpetrado contra las mujeres por parte de sus familiares hombres o mujeres, queda muy poca esperanza para que la comunidad LGBTI pueda utilizar esta ley para evitar casos futuros, con la excepción quizá de aquellos escasos casos en los que las lesbianas pueden demostrar violencia intrafamiliar basada en su sexualidad. Es necesario que la comunidad amplia de defensa de los derechos humanos aborde estos problemas de violencia doméstica para enfocar el tema de una forma mucho más completa y promover leyes que incluyan en primera instancia la diversidad de nuestras sociedades. Donde ya existan leyes contra la violencia doméstica se deberían presentar enmiendas a estas leyes para ampliar la definición de género y de unidad familiar y de esta manera ofrecer protección a la comunidad LGBTI.

En el caso específico de los defensores LGBTI, como suele ocurrir con muchas mujeres defensoras, los valores y estereotipos tradicionales suelen ser la causa de la violencia doméstica; aunque las leyes nunca deben perseguir la justificación de las causas de ningún acto violento, deberían incluir en sus preámbulos las causas posibles que podrían utilizarse como argumentos a favor tanto de abrir diligencias judiciales como durante los juicios. La inclusión de los “delitos de odio” como delitos cubiertos por la ley nacional de violencia doméstica mejoraría enormemente la situación de muchos jóvenes LGBTI. La no inclusión de la comunidad LGBTI en la legislación sobre violencia doméstica sólo puede dar como resultado una mayor ridiculización y trivialización de este tema tan importante.

Además, las leyes sobre violencia doméstica deberían contar con una cláusula de “obligatoriedad” para la policía; esto significaría que, una vez presentada la denuncia, la policía tendría la obligación de investigar en un plazo determinado de tiempo y llevar al agresor ante el juez. El testimonio de las víctimas debería ser suficiente para actuar prima facie (indicios racionales) y no debería hacer falta, en línea con los cambios hechos en lo relativo al consentimiento, que corroboraran esta declaración ante el tribunal. “Aunque hay que tener una atención especial para que cuando el caso se presente ante los tribunales sea porque no queden dudas razonables” y mantener las disposicio-

nes legales fundamentales como la presunción de inocencia hasta que no se demuestre lo contrario, se debería evitar que la víctima se encontrara en una situación de doble victimización por un interrogatorio de la defensa destinado a demostrar ya sea su “falta de fiabilidad” o su “bajo nivel moral”. Se debería invitar a la comunidad LGBTI a ayudar a la creación de algún tipo de organismo u observatorio de la violencia doméstica a quien se le encargaría la vigilancia sobre la aplicación de la política de “obligatoriedad”.

En casos de violencia doméstica es de absoluta importancia que se evite la obligatoriedad de las víctimas de corroborar su testimonio cuando se ha utilizado violencia psicológica contra ellas. Puesto que esto suele ocurrir en el ámbito privado del hogar, sería muy difícil de probar con el testimonio de testigos.

Podríamos, quizás, utilizar un caso concreto para probar si las leyes sobre violencia doméstica son apropiadas, por ejemplo, el de dos mujeres que deciden vivir juntas y sufren las reacciones negativas de ambas familias. La familia de la mujer más joven presentó una denuncia de abducción contra la mujer mayor a pesar de que ambas mujeres eran adultas legales. La policía presentó una orden de detención contra la mujer de más edad. Si hubiera habido leyes en vigor para proteger a las personas contra la violencia psicológica en el hogar, no habría habido necesidad de huir, y hubiera sido la familia la que se hubiera encontrado ante una sentencia judicial y no la víctima.

Acoso sexual:

La Constitución de la India reconoce que el derecho a la práctica de cualquier profesión u ocupación, negocio o empresa también se ve violado por incidentes de acoso sexual y abunda en esta idea cuando define el derecho a la vida como derecho a vivir en dignidad. Aunque el autor de este manual tiene serias dudas sobre si el Tribunal Supremo de la India aceptaría ampliar estos derechos constitucionales a las trabajadoras del sexo de las zonas urbanas más importantes del país, la idea en sí es importante y aparece en otras constituciones. El acoso sexual es una forma de violencia sexual de efectos muy negativos en sus víctimas. Como ya dijimos en la sección de Violación durante la Custodia, el ambiente general en el interior de los centros de detención, sobre todo en donde no existe el estado de derecho, puede ser de mucho miedo. Lo que en otras circunstancias podría dejarse de lado como una simple broma -lo que ocurre con frecuencia-, adopta un significado completamente distinto en un entorno en el que no hay controles. Los chistes sobre hombres afeminados, mujeres marimacho, sobre los órganos genitales que tienen las personas transexuales, etc. tienen serias connotaciones en situaciones en las que la tortura y otros tratamientos degradantes son una posibilidad real.

Los comentarios sobre la sexualidad de una persona efectuados en establecimientos educativos son muy difíciles de aceptar y conducen con frecuencia a una amenaza de agresión física que se despacha como simple acoso. Si son los profesores del establecimiento los que hacen estos comentarios delante de toda la clase, las consecuencias pueden ser en muchos casos que los jóvenes LGBTI abandonen la escuela, el Instituto o la Universidad. No es infrecuente en muchos centros educativos que a los alumnos de los cursos más altos se les demanden favores sexuales.

Los trabajadores sexuales LGBTI y quienes trabajan en la prevención del VIH/SIDA son víctimas frecuentes de acoso sexual. Es muy común que haya abusos verbales, ridiculización y “tocamientos” no consentidos no sólo de los “clientes” sino también de los agentes estatales. Incluso miembros de la comunidad educativa y profesionales de la sanidad han llevado a cabo tratamientos de este tipo o peores contra las personas LGBTI. El problema es que, sin ninguna disposición legal para proteger a las personas LGBTI de este tipo de comportamiento, se siguen sintiendo las consecuencias negativas. Incluso en la comunidad general de derechos humanos no es infrecuente que los defensores hagan lo que consideran chistes sobre los colegas y organizaciones LGBTI. No son chistes, es acoso sexual.

Aunque muchos argumentan que hace falta más un cambio de actitudes que la instauración de un nuevo sistema legal que castigue los actos de acoso sexual, este manual no está de acuerdo con ello. El acoso continuado basado en la sexualidad o la identidad de sexo/género viene a ser más o menos equivalente a la tortura psicológica de la violencia doméstica y del abuso sexual. En el siguiente capítulo estudiaremos cómo las consecuencias psicológicas de la homofobia y/o transfobia ampliamente extendidas y las estrategias para hacerle frente utilizadas por las personas LGBTI pueden tener un impacto en la seguridad de la organización y de las personas. Lo que hay que reiterar aquí es que el acoso sexual no es algo divertido, no es una broma, sino que es algo que debería tratarse en los tribunales para garantizar un castigo adecuado a quienes sean culpables de hacerlo.

Avanzar hacia unas disposiciones legales mejoradas sobre los derechos LGBTI y quienes los defienden:

Los defensores LGBTI constituyen una amplia gama de personas que se enfrentan a problemas y discriminación similares pero que, debido a sus orígenes y entornos diferentes, buscarán soluciones y estrategias diferenciadas. En cualquier situación de seguridad, las personas LGBTI pueden identificar los problemas y encontrar soluciones adecuadas. Para hacerlo, hay que incluir en las políticas generales la participación LGBTI a la vez que se abordan los problemas específicos de seguridad LGBTI.

La comunidad LGBTI no puede, debido a las distintas dificultades y desafíos que ya hemos destacado, modificar las constituciones, códigos penales, leyes consuetudinarias y prácticas tradicionales por sí sola. Es muy importante establecer relaciones con otros movimientos pero no a costa de la agenda LGBTI. Hay muchos ejemplos en el mundo que podrían apoyar el argumento de que, aunque la agenda LGBTI fue acogida al principio, dejó de estar presente en el momento de redactar leyes y aprobarlas. Agendas más amplias como la necesidad de acabar con toda forma de discriminación en Sudáfrica y la incorporación en las políticas generales de los derechos de las mujeres en la Nicaragua Sandinista incluyeron los derechos LGBTI que luego olvidaron o ignoraron en la práctica.

Integrar a los defensores LGBTI en el debate:

La redefinición del sexo y el género con la inclusión del más amplio espectro de po-

sibilidades daría mucho más espacio a los derechos SOGI en la agenda general de derechos humanos. Hay que asegurar la plena participación de los defensores LGBTI en esta redefinición, incluyéndolos en los procesos de toma de decisiones; incorporando los problemas de seguridad LGBTI en la agenda y equiparando a los defensores LGBTI con la comunidad amplia de defensores a lo largo de todo el proceso. Los defensores LGBTI en el mundo han encontrado aliados inesperados en este proceso de integración. Los que se oponen tradicionalmente al reconocimiento de los derechos SOGI se han manifestado en determinadas circunstancias contra la continua discriminación a la que se enfrenta la comunidad LGBTI; ejemplos de esto son la Iglesia en Sudáfrica y algunos clérigos musulmanes en Indonesia. Cuando se redacten leyes que contribuyan a acabar con la violencia contra los defensores LGBTI habrá que identificar aliados y trabajar con ellos.

Se deben incluir las experiencias de los defensores LGBTI locales en la definición de estrategias de seguridad para los defensores en su conjunto. Hay que abordar las necesidades específicas cuando se redacten leyes y reglamentos. Los defensores LGBTI deben participar en la formación de las fuerzas de seguridad locales relativa a los derechos existentes en las normas internacionales, asimismo deben participar en las iniciativas estatales de control y evaluación del cumplimiento de estas normas.

Las propias organizaciones tienen que revisar sus propias prácticas internas que han excluido a la comunidad LGBTI de todos los procesos de toma de decisiones para garantizar que se trata adecuadamente la violencia contra la comunidad LGBTI. No se informa suficientemente, y a veces se ignora, sobre la violencia contra la comunidad LGBTI, por lo que se hace necesario formar a quienes trabajan en organizaciones de derechos humanos; formación fundamental para mejorar la seguridad y la protección que además debería incluir la concienciación sobre los problemas específicos a los que se enfrentan los defensores LGBTI.

En el momento de la publicación de este manual, algo más de 60 países están presentando una resolución ante la asamblea general de la ONU en apoyo a la universalidad de los derechos humanos y a los derechos humanos de las personas LGBTI con la intención de acabar con la discriminación a la que se enfrenta la comunidad LGBTI. A la vez, otros 60 países, estados miembros de la ONU, siguen teniendo leyes anti sodomía en vigor. Muy pocos países reconocen el derecho a la inscripción en el registro del género de identificación, e incluso menos el derecho de los niños a no someterse a tratamientos “correctores” y a no ser discriminados por padres/profesionales de la medicina, a pesar de haber ratificado la CDN. Aún menos países tienen disposiciones legales que garanticen el derecho de las personas LGBTI cuyos derechos han sido violados a obtener remedios y compensaciones.

Hacer frente a las agresiones violentas ante la ausencia de protección legal.

Como se ha dicho anteriormente, la violencia dirigida contra las personas LGBTI no está reconocida en la ley. En los estados en los que prevalece la impunidad contra la violación y abusos de los derechos humanos, recurrir a la ley no garantizará llevar a los delincuentes ante los tribunales y allí donde las actitudes patriarcales predominantes

han contribuido a crear un ambiente de homofobia y transfobia y heterocentrismo, los miembros de la comunidad LGBTI se enfrentan con frecuencia a la posibilidad de ser víctimas doblemente del abuso y el acoso sexual. En países en donde el sistema judicial tiene un sesgo a favor de los ricos y los poderosos, presentar cargos contra miembros de esas clases no sólo es imposible sino que puede conducir a detenciones ilegales y a la amenaza de hacer pública la orientación de la persona.

Como consecuencia de todo esto, la violencia contra la comunidad LGBTI no tiene visibilidad. Es necesario que las organizaciones, plataformas y redes creen un entorno en donde se hable y se desarrollen estrategias comunes frente a la violencia perpetrada contra la comunidad LGBTI.

La recuperación de un incidente traumático puede ser un largo proceso. Las organizaciones tienen que ser conscientes de que con frecuencia los defensores se encuentran ante situaciones muy traumáticas y en muchas ocasiones se les exigen responsabilidades sin garantizarles el apoyo adecuado, lo que conduce a unos niveles de estrés que muchas veces son incontrolables. En los casos más serios puede darse que la persona que tiene ese estrés sea incapaz de tomar decisiones, lo que puede tener un impacto en la capacidad de tu organización de garantizar la seguridad eficazmente; sin embargo, retirar a la persona de su puesto de trabajo o de los procesos de toma de decisión podría agravar los síntomas y traer consigo estrategias negativas. Aunque es necesario mantener la seguridad de la organización en todo momento, quizá haya que complementar esta necesidad con la atención a las necesidades específicas de los defensores que han experimentado incidentes traumáticos en el ejercicio de sus funciones. Un punto de partida en cualquier organización sería estudiar la manera en que en tanto que defensores y organizaciones respondemos a todos los incidentes incluyendo los traumáticos.

Otras formas de garantizar el apoyo necesario al defensor y mantener a la vez la seguridad de la organización:

1. Vacaciones pagadas o baja por enfermedad. Ofrecer vacaciones pagadas no sólo demuestra respeto por el defensor y su trabajo sino que le da también un objetivo por el que luchar, es decir, volver al trabajo.
2. Destinar al defensor temporalmente a una oficina distinta o atribuirle otras tareas. Esto podría ayudarle a mantener su nivel de confianza en sí mismo que podría verse afectada si se les quita de su puesto.
3. Sesiones de estudio y asesoría individual, de grupo o de la organización en su conjunto.
4. Desarrollar procesos de toma de decisiones, similares al del consenso, que incluya mecanismos de apoyo y en los que la responsabilidad de la decisión sea compartida por toda la organización.

Una organización o un grupo puede facilitar que las personas hablen sobre agresiones o incidentes específicos contra las personas LGBTI.

Violencia sexual y seguridad personal

Como ya hemos visto anteriormente hay maneras de prevenir cualquier forma de agresión incluyendo la violencia sexual; lo que tenemos que tener claro es que nunca “invitamos” ni “solicitamos” la violencia sexual. La violación, el abuso sexual grave, la violencia doméstica y el acoso son manifestaciones físicas de prácticas discriminatorias y miedo profundamente enraizados en los sistemas tradicionales preponderantes; prácticas que se ven amenazadas por la disensión respecto a las normas establecidas. En el caso de los defensores LGBTI, la violencia doméstica y sexual es con frecuencia una agresión directa a su trabajo y visibilidad.

Cualquiera puede ser víctima de la violencia sexual: mujeres, hombres homosexuales y personas transexuales suelen ser los objetivos más frecuentes. La violencia sexual es un delito de poder y violencia; como en el caso de la tortura, esta violencia está diseñada para violar la integridad física y personal de las personas y “romperlas”.

Reaccionar a la violencia sexual:

Las opciones de respuesta ante la violencia sexual son limitadas y corresponden exclusivamente a la víctima. Esto no descarta los debates en las organizaciones en cuanto a hipotéticas respuestas individuales y al desarrollo de una política de la organización como forma de apoyar a las posibles víctimas. Estos debates no se pueden celebrar en el momento de la agresión sino que se tienen que desarrollar a lo largo del tiempo y se deben incluir en la planificación de seguridad de la organización.

No hay una manera adecuada o equivocada de reaccionar y, en todos los casos, el objetivo principal es sobrevivir. Las opciones que tiene a su disposición la víctima de la violencia sexual están determinadas por el contexto. La opción de huir, por ejemplo, no existe en casos de violencia sexual en custodia. Se pueden plantear varias opciones:

- 1 **Sometimiento:** si la víctima teme por su vida, puede decidir someterse. La sumisión es una forma de resistencia pasiva que de ninguna manera debería conducir a incriminaciones posteriores en cuanto al consentimiento de la víctima. Como hemos visto antes, la opción del consentimiento debe retirarse de las circunstancias del acto violento. OTRAS formas de resistencia pasiva puede ser decir algo desagradable o asqueroso para disuadir al agresor de su insistencia en mantener contacto físico.
- 2 **Resistencia activa:** intentar oponerse con algún tipo de resistencia física para librarse del agresor, como golpear, dar patadas, morder, arañar, gritar y salir corriendo.

En todos los casos haz lo que tengas que hacer para sobrevivir. Haz caso a tus instintos. Nadie sabe cómo va a reaccionar en una situación así y tu forma de reaccionar será la adecuada para ti en la situación en la que te encuentres.

Nota: 11 países del mundo ya han incluido en sus legislaciones una disposición con el apoyo de los Estados Unidos que criminaliza ampliamente la transmisión y la exposición al virus del VIH/SIDA. Algunas personas seropositivas que han tenido relaciones sexuales no protegidas con otras o que, al resistirse a la detención, han escupido a las caras de los agentes que procedían a su detención, han sido llevadas ante los tribunales. En los lugares donde prevalece el estado de derecho, se podría asumir que la violación podría también considerarse como delito en el marco de esta disposición, lo que agravaría la sentencia del autor si se descubre que este es seropositivo o vive con el virus del SIDA. En los lugares donde la ley consuetudinaria y los procedimientos judiciales están gobernados por los valores patriarcales, se podría asumir que resistirse podría caer bajo la jurisdicción de esta ley, si estuviera en vigor, y que la víctima acabaría convirtiéndose en acusado durante el juicio. Es básicamente un intento de criminalizar a las poblaciones marginadas que podría tener consecuencias desastrosas para quienes desean evitar las violaciones.

Una vez que el acto de violencia sexual se ha cometido

Todas las organizaciones y grupos de defensores deberían tener elaborados planes preventivos y de emergencia para abordar la violencia sexual.

El plan de emergencia debería incluir:

- Muchos países exigen un informe policial antes de llevar a cabo el examen médico lo que puede llevar mucho tiempo e ir en detrimento de la salud mental de las víctimas. Las organizaciones tienen que tener la capacidad de ocuparse de las complejidades del sistema legal para de esta manera poder aliviar la carga que soportan las propias víctimas.
- Garantizar a la víctima inmediato tratamiento médico asegurándose de que no se destruyen pruebas del delito en el proceso.
- Con frecuencia, se considera la ropa como prueba sobre todo en países en donde los tribunales aceptan las pruebas de ADN. Se debe mostrar una especial atención y cuidado con la víctima y su familia si hay que retirar ropa limpia de la casa de la persona o de su familia.
- Con frecuencia, el informe médico exigido por la policía puede ser una experiencia desgarradora de manera que, si la persona decide presentar una denuncia, es importante poner a su disposición apoyo psicológico durante la fase inicial, el examen médico y en las etapas posteriores si el caso llega a los tribunales.
- En países en los que el sistema legal exige a la víctima presentar pruebas ante los tribunales, es importante que la víctima entienda bien la terminología usada durante el proceso y la declaración puesto que con frecuencia la defensa puede usar los malos entendidos para desacreditar el testimonio de la víctima. Para evitar esto, es importante comprobar que la víctima ha entendido bien las preguntas, sobre todo si asumimos que estará muy traumatizada por la agresión.

- Comprobar inmediatamente, y tras un período determinado de tiempo, si han aparecido enfermedades de transmisión sexual como el VIH/SIDA. Los embarazos no deseados son también consecuencia de la violencia sexual, y en los países en donde la interrupción del embarazo es ilegal, la organización tiene que responder con asesoría y apoyo apropiados.
- La violencia doméstica puede implicar que haya que sacar a la víctima de su hogar y su comunidad. Las organizaciones tienen que poder ofrecer a la víctima una vivienda alternativa rápidamente teniendo en consideración todos sus requisitos físicos y fisiológicos. En casos de violación puede que a la víctima también le resulte imposible quedarse en su comunidad si se ha presentado denuncia ante la policía, en cuyo caso las organizaciones tienen que tener la capacidad de ofrecer a la víctima una nueva vivienda y asegurarle todas sus necesidades en el proceso.
- Se deben encontrar soluciones a largo plazo para tratar con los embarazos no deseados, la transmisión del VIH/SIDA y el estigma social resultante de haber sido atacado. Las organizaciones tienen que ser muy conscientes de cómo pueden manifestarse los efectos psicológicos en el tiempo y ocuparse de ello.

Se tiene que encontrar el equilibrio adecuado entre garantizar a la víctima el acceso al tratamiento especializado relevante y al apoyo necesario, y a la vez asegurar que la organización reacciona apropiadamente. En todos los casos las opiniones, inquietudes y deseos de la víctima deben ser prioritarios.

Movimiento Transgénero en Kenia: Una historia breve.

Audrey Mbugua – Educación de género y Programa de cabildeo, Kenia

En nuestro vocabulario, la palabra transgénero indica una forma de vida con un rol de género y una identidad distintos de la que se nos asignó en el nacimiento o durante la infancia. La sociedad keniata contempla lo Transgénero/transexualidad como una “falsedad vergonzosa”. La identificación con el género opuesto entre varones biológicos despierta reacciones adversas a diferencia de lo que ocurre con las mujeres biológicas identificadas con el género opuesto que no sólo no generan reacciones adversas sino que, en algunas comunidades tribales, incluso se fomenta.

Las personas transexuales se enfrentan a diversas formas de hostilidad en Kenia que aparecen descritas en los medios de comunicación en forma de ataques violentos a mujeres transexuales “pobres y desdichadas”. Los casos varían en cuanto a su gravedad pero suelen ser ataques violentos de la gente. Hay casos en los que se desnuda a las personas transexuales en público, detenciones policiales arbitrarias y acusaciones de alteraciones del orden público o de suplantación. Los medios tratan estos casos con mucho sensacionalismo dejando poco espacio para la reflexión sobre las implicaciones que tales actos sin sentido tienen en otros seres humanos. El culpable es el fundamentalismo religioso-cultural de Kenia.

Estas opiniones arraigadas intolerantes y malintencionadas no tienen para nada en cuenta la evolución tanto de la ciencia como de los derechos humanos; evolución que ha sido siempre despreciada por los ignorantes en nombre de la Biblia y de la fe alimentando esas reacciones.

El 4 de enero de 2009 un varón adulto llevó a su novia de veinte años a un hotel para consumir su relación. En medio de la agitada pasión, el hombre se dio cuenta de que su novia era en realidad una mujer transexual. Su reacción provocó que la dirección del hotel y otros huéspedes entraran en la habitación para descubrir la causa de tanta alarma. El hombre contó su “terrible experiencia”. La gente golpeó a la mujer transexual hasta dejarla inconsciente. Se avisó a la policía que llegó mucho antes que de costumbre y arrestó a la mujer transexual inconsciente. La llevaron primero a un hospital para curarla y después a la comisaría. Más adelante se le acusó de alteración del orden público y se le condenó a 4 meses de cárcel.

¿Deberían las personas transexuales revelar su sexo anatómico al principio de sus relaciones como parece sugerir el sentimiento público? Si resulta impensable pedir a los hombres y mujeres “normales” que revelen la forma y tamaño de sus genitales ¿por qué entonces nuestros derechos a la intimidad son constantemente objeto de negociación? Rechazamos estas reacciones y consideramos que esta forma de entender las cosas es tan denigrante como el racismo o la intransigencia sexista.

Es difícil intentar convencer a estas personas. Decirles que atacar a una mujer transexual en un callejón es tan inhumano y despreciable como atacar a cualquier otra persona keniana es prácticamente imposible. No entendemos por qué la gente piensa que la forma que han escogido de practicar su religión y el impacto que esto tiene en nosotros no puede ser criticado. La impunidad en torno a esa idea se acaba cuando estas mismas personas deciden interferir en nuestros derechos.

No todo está perdido. El silencio se ha transformado en discurso y en acciones. Gracias a la reflexión sobre las relaciones entre los movimientos de liberación y la necesidad de transformar nuestras vidas nació el movimiento transexual. Era el momento adecuado. Era una época de decadencia intensa de la sociedad, con crecientes ataques a las mujeres fueran estas mujeres biológicas o transexuales. Llegó un momento en que las personas transexuales dejarían de quedarse al margen de su propia vida. Fue en el año 2008.

Gracias a los estrechos vínculos con las comunidades de personas LGB, de mujeres y de trabajadores sexuales pudimos demostrar que estas distintas formas de opresión estaban interconectadas y nos afectaban en nuestras vidas y en nuestros cuerpos. Nos comprometimos a trabajar juntos para liberarnos. Hemos avanzado un largo camino y desafiado tanto la opresión como la injusticia ante tales atrocidades; al fin hemos llegado a casa.

No nos hacemos vanas ilusiones sobre el futuro. Anticipamos pérdidas en nuestro movimiento de liberación debido al odio y al extremismo; sin embargo, nuestro deseo de avanzar nos exige reducir al máximo estas pérdidas planificando y mejorando nuestra seguridad y protección.

Capítulo Siete

Impacto Psicológico en la Seguridad:

La intención de este capítulo es explorar de qué manera la homofobia y la discriminación continuada afectan a lesbianas, gays y bisexuales (LGB) y cómo, en el desarrollo de estrategias y mecanismos ad hoc para solucionarlo podemos, sin pretenderlo, afectar muy negativamente a nuestra seguridad individual y de la organización. Lo que este capítulo no aborda es el proceso para las personas transexuales e intersexuales, por lo que pedimos disculpas. Aunque puede haber muchas similitudes, los autores consideran que tras profundizar en el estudio y la investigación, se incluirá un capítulo específico para las personas transexuales e intersexuales en una edición posterior de este manual.

Despertar sexual: lo que la mayoría de las personas LGB reconocerían como proceso de “salida del armario” en algún momento de sus vidas. El proceso por el que uno reconoce esto internamente es distinto.

El proceso ideal para las personas LGB sería algo similar a lo siguiente:

Darse cuenta de la atracción por personas del mismo sexo -primera experiencia sexual con personas del mismo sexo -entender el sentido de las palabras lesbiana, gay, bisexual -auto considerarse como lesbiana, gay o bisexual -relación emocional con un miembro del mismo sexo -participación en la red LGBTI, etc.

En la mayoría de los casos, y especialmente en los países en desarrollo, debido a entornos sociales desfavorables dominados por las normas heterosexistas y patriarcales, que a su vez generan homofobia y establecen la heterosexualidad obligatoria, las personas que buscan mantener relaciones sexuales con personas del mismo sexo tendrán que hacer ajustes. Estos ajustes dependerán mucho de las demandas del contexto y de las oportunidades a su disposición. El desarrollo de las identidades sexuales, especialmente la identidad homosexual, produce por consecuencia estrés en distintos grados y maneras como consecuencia de la amplia gama de estrategias y procesos para hacer frente a la situación.

Incluso si el resultado final de este proceso de despertar no es el reconocimiento público generalizado de las sexualidades divergentes o de comportamientos de género no normativo, darse cuenta de que hay una diferencia, si no se gestiona constructivamente y con el apoyo de los iguales, puede conducir con frecuencia a una interiorización de las percepciones negativas que la sociedad en general ha construido en relación con la comunidad LGBTI. La falta de modelos positivos en los medios de comunicación y en las formas populares de entretenimiento pueden con frecuencia abonar estas nociones negativas y de alto auto desprecio.

Quienes deciden “salir del armario” se encuentran con frecuencia con el rechazo de su familia y amigos, lo que puede a su vez conducir a efectos psicológicos negativos. En aquellas sociedades en las que se pone más énfasis en la identidad social que en la personal, el rechazo puede ser una cuestión muy seria. Los sentimientos de soledad y de aislamiento pueden con frecuencia conducirnos a comportamientos que pueden tener un impacto negativo tanto en la seguridad de nuestra organización como de las personas. Uno de los impactos más habituales es el “síndrome de todo está bien” por el que, tras haber sufrido el proceso doloroso de salir del armario y de haber luchado con comunidades, familia y amigos, las personas LGB suelen negarse a admitir que las cosas no están bien. En lo que afecta a la planificación de la seguridad, negar que esas cosas te están ocurriendo a ti o a tu organización, pretender que la sociedad te ha aceptado y consecuentemente ignorar los incidentes de seguridad, podría conducirte tanto a ti como tus colegas a situaciones de riesgo.

Las actitudes sociales preponderantes frente a las relaciones LGB también pueden conducir a un sentimiento constante de rechazo, es decir, en una sociedad en la que el sexo prematrimonial para las mujeres es tabú y, sin embargo, es algo que prácticamente se espera de los jóvenes varones, los jóvenes tendrán frecuentes relaciones con otros hombres, personas transexuales y trabajadoras del sexo. La naturaleza temporal de estas relaciones y la idea prácticamente fatalista de que algún día se acabarán, conduce con frecuencia a las personas GB a una vida de promiscuidad o a formar relaciones destructivas en la que se dan frecuentes abusos. El secretismo, o más bien la invisibilidad de las relaciones lésbicas, puede producir consecuencias muy similares.

Coexisten muchas formas distintas de relaciones en el espectro LGB. Este manual no tiene como objetivo analizar en profundidad los tipos de relaciones que desarrollan las personas LGB sino analizar el posible impacto negativo que estas relaciones pueden tener en la seguridad de los defensores y sus organizaciones. Las relaciones igualitarias entre personas del mismo sexo pueden con frecuencia ser un mecanismo de apoyo para el defensor; sin embargo, la interiorización de los valores sociales preponderantes y la discriminación por la identidad de género y la homofobia conducen a veces a crear relaciones basadas en la noción de que un miembro de la pareja es superior al otro. Las capacidades, edad, salud, casta, clase, raza, etc. pueden también determinar los roles sexuales en la relación y no suelen garantizar ningún tipo de mecanismo de apoyo al defensor, especialmente si éste se considera como el miembro inferior de la pareja. Muchos de los supuestamente miembros inferiores por ejemplo no podrían reclamar sexo seguro incluso aunque sus compañeros/as tengan otras relaciones sexuales.

Los defensores LGB son también personas que emplean distintas estrategias para superar la sensación de rechazo y de persecución. Como ya se dijo antes, el alcoholismo, el abuso de drogas, la búsqueda de consuelo en relaciones destructivas y la promiscuidad pueden tener efectos negativos tanto en la seguridad personal como en la de la organización.

En un curso ofrecido recientemente a defensores LGBTI apareció como obvio que los defensores habían interiorizado las actitudes preponderantes de “respetabilidad”. Cuando se debatía sobre la violencia sexual contra defensores como forma sistemática de represión, el grupo se dividió sobre el hecho de que determinadas formas de vestir

y comportamientos podrían en realidad estar “invitando” al ataque. La autoacusación es uno de los efectos psicológicos de la violencia sexual que con frecuencia está destinado a romper a la persona. En términos de seguridad, el acto de la propia culpabilidad puede tener implicaciones muy importantes puesto que puede evitar que la persona informe sobre incidentes de seguridad, impidiendo por lo tanto cualquier reacción de otros defensores o de la organización. Esto demuestra también que no se ha entendido bien que muchas veces los actores pueden desarrollar formas sistemáticas de represión evitando una respuesta más política a sus acciones.

Hay factores claves o eventos de la vida que pueden afectarnos psicológicamente y nuestras estrategias para hacerles frente pueden tener un impacto positivo o negativo en la seguridad.

Breve ejercicio:

– En grupos: Intentar definir las relaciones internas entre estos eventos, tus estrategias ante ellos y la seguridad personal y de la organización. Lo que es importante recordar es que nuestras estrategias ante esas situaciones son opciones, incluso aunque en el momento percibamos que no hay otra salida, sigue siendo una opción por una estrategia u otra. La idea de la elección es importante cuando se trata de evaluar las decisiones que tomamos y de qué manera afectan a nuestra seguridad o a la de la organización y cómo podemos abordar los cambios de decisión.

Soluciones ad hoc y Estrategias de respuesta

Los defensores y los grupos amenazados usan distintas estrategias ad hoc para abordar los riesgos que perciben. Estas estrategias cambian muchísimo dependiendo del entorno (rural, urbano), el tipo de amenaza, los recursos legales, financieros y sociales disponibles, etc.

La mayoría de las estrategias ad hoc pueden llevarse a la práctica inmediatamente como respuesta a objetivos a corto plazo. Por lo tanto, funcionarán más como tácticas que como estrategias de respuesta detallada. La mayoría de las estrategias también responden a las percepciones subjetivas de las personas en cuanto al peligro que tiene el trabajo de derechos humanos y podría a veces causar al grupo algún tipo de daño, especialmente si las estrategias utilizadas no tienen vuelta atrás.

Las estrategias ad hoc están estrechamente relacionadas con el tipo y la gravedad de la amenaza así como con las capacidades y vulnerabilidades del grupo.

Cuando reflexionemos sobre la seguridad y la protección debemos tener en cuenta tanto nuestras propias estrategias ad hoc como las de los demás. Hay que reforzar las estrategias eficaces, intentar limitar las estrategias dañinas e intentar respetar las demás (especialmente las estrategias ad hoc vinculadas con creencias religiosas o culturales).

Algunas estrategias ad hoc:

- Reforzar las barreras de protección, esconder los objetos de valor. Evitar comportamientos que puedan ser cuestionados por otro actor, sobre todo si el control del territorio en el que estás trabajando está sometido a disputas armadas.
- Esconderse en situaciones de alto riesgo, lo que incluye lugares de difícil acceso, como montañas o la jungla, cambiar de residencia, etc.
- Algunas veces tienen que esconderse las familias enteras y, algunas veces, sólo los defensores.
- Se puede uno esconder solamente por la noche o durante varias semanas; esto puede implicar no tener contacto con el exterior.
- Buscar protección armada o política de uno de los actores armados.
- Suspender actividades, cerrar la oficina, evacuación. Traslados forzosos (desplazamiento interno o como refugiados) irse al exilio.
- Depender de la “buena suerte” o apoyarse en creencias “mágicas”.
- Ser más discreto, incluso con los colegas; negarse a hablar de las amenazas; consumo excesivo de alcohol, exceso de trabajo, comportamiento errático.

Los defensores también tienen acceso a estrategias de respuesta. Esto puede incluir elaborar informes para dar publicidad a un tema determinado, presentar alegaciones, organizar manifestaciones, etc. En muchos casos, estas estrategias no conducen a una estrategia a largo plazo pero responden a necesidades a corto plazo. En algunos casos las estrategias de respuesta pueden incluso crear más problemas de seguridad que los problemas que intentaban solucionar.

Cuando se analizan las estrategias de respuesta y ad hoc, hay que tener en cuenta lo siguiente:

Receptividad: ¿Pueden tus estrategias responder rápidamente a las necesidades de seguridad tanto del grupo como individuales?

Adaptabilidad: ¿Se pueden adaptar tus estrategias rápidamente a las nuevas circunstancias una vez que se acaba la amenaza o el ataque? Un defensor puede tener distintas opciones a su disposición: por ejemplo esconderse o irse a vivir a casa de otra persona durante un cierto tiempo. Estas estrategias pueden parecer débiles o inestables, pero con frecuencia tienen una gran resistencia.

Sostenibilidad: ¿Resisten tus estrategias al tiempo a pesar de las amenazas o de los ataques no letales?

Eficiencia: ¿Pueden tus estrategias proteger adecuadamente a las personas o grupos en cuestión?

Reversibilidad: ¿Si tus estrategias no funcionan o la situación cambia, puedes cambiar o revertir las estrategias?

La siguiente tabla presenta algunos de los factores fundamentales en nuestras vidas, los efectos psicológicos que pueden producir y algunas estrategias ad hoc que han puesto en práctica algunas comunidades de derechos humanos LGBTI²¹. Esta tabla

²¹ Adapted from *Social Work Practice and Men Who Have Sex With Men*, Sherry Joseph

tiene también como objetivo presentar someramente la manera que tenemos de hacer frente a los distintos eventos de nuestra vida que pueden afectar a nuestra seguridad. Lo que la tabla no pretende es decidir lo que está bien o lo que está mal sino que su objetivo es destacar las posibles consecuencias de nuestras acciones.

Efectos psicológicos	Respuestas ad hoc que pueden tener un impacto negativo en la seguridad	Respuestas ad hoc que pueden tener un impacto positivo en la seguridad
Homofobia y prejuicios sociales		
Vergüenza, secretismo, culpa, sesgo anti homosexual, confusión, negación, auto odio, aislamiento (...)	Homofobia interiorizada Tolerar la discriminación y el abuso Utilización de Internet para el sexo o para las citas Abuso de las drogas y el alcohol Falta de confianza y auto respecto Relaciones destructivas con personas que sólo quieren sexo o dinero (...)	Identificar sistemas de apoyo favorables Buscar información Redes y grupos de apoyo (...)
Los otros nos etiquetan		
Rechazo emocional y social Aislamiento y retirada (...)	Auto inculpación Aceptar/no hacer caso a las etiquetas Falta de confianza y de respeto en sí mismo Relaciones destructivas con personas que sólo quieren sexo o dinero Retirada de la vida profesional o de la educación (...)	Buscar aclararse personalmente Bailar, cantar, actuar en lugares públicos (...)
Entorno familiar		
La identidad individual se diluye en la identidad familiar Impacto de la reacción de los padres ante la salida del armario (...)	No decírselo a la familia Auto inculpación Es necesario el sacrificio personal para las necesidades familiares Falta de confianza y de respeto propio Relaciones destructivas con personas que sólo quieren sexo o dinero (...)	Búsqueda de apoyo y formas de abordar el tema con padres y familia. Aceptar que existen opiniones diferentes, que lleva tiempo cambiar las mentalidades y entretanto trabajar para mejorar la seguridad tanto personal como de la organización (...)
Matrimonio		
Impacto de la presión familiar o social	Casarse y llevar una doble vida Contárselo a la familia No casarse y hacer frente a lo que venga (...)	Contárselo a la familia No casarse y hacer frente a lo que venga (...)

Orientación sexual e identidad		
Cambio percibido en la orientación sexual Incongruencia entre la identidad sexual pública y privada Miedo de rechazo/abandono si se sale del armario (...)	Salir del armario /visibilidad (...)	Buscar información Buscar ayuda en los sistemas públicos de apoyo Salir del armario /visibilidad (...)
Sexo y salud sexual		
Presión debido a la falta de un espacio seguro Exposición a riesgos de salud y/o violencia debido a compañeros sexuales anónimos Miedo ante el riesgo identificado/percibido de ser identificado como diferente (...)	Menos intimidad y muchas parejas Falta de confianza y respeto a sí mismo Relaciones destructivas con personas que sólo quieren dinero o sexo (...)	Buscar ayuda e información sobre los temas relativos a la salud (...)
Intimidad y emparejamiento		
Desaprobación social y legal Infidelidad sexual (...)	No exclusividad sexual (...)	Relación emocional y afectiva Cohabitación/vivir separados (...)
Redes y grupos de apoyo		
Diversidad de preferencias e intereses sociales y sexuales (...)	Lucha interna (...)	Auto incremento de normas y valores (...)
Violencia anti gay/”crímenes de odio”		
Violencia sexual y física Acoso, chantaje, extorsión (...)	Violencia sexual y física Acoso, chantaje, extorsión (...)	Buscar ayuda en los sistemas de apoyo (...)

De alguna manera nuestras acciones tienen consecuencias. Algunas de nuestras acciones pueden tener un impacto positivo en nuestra seguridad; la formación y el mantenimiento de redes por ejemplo pueden ofrecernos apoyo y asesoría en momentos de necesidad. El aislamiento o el evitar a otras personas LGBTI debido al miedo a que se haga pública nuestra situación personal por estar con ellas pueden tener un efecto negativo no sólo en el bienestar psicológico sino también en la seguridad de la persona. En realidad siempre vamos a utilizar estrategias ad hoc que hacen ambas cosas. Lo importante es que reconozcamos que somos responsables de nuestras acciones y que tenemos la responsabilidad de la seguridad de los demás.

Capítulo Ocho

Clasificación de sexo, “Normatividad” de género, Transfobia y el impacto de las personas Transexuales e Intersexuales en nuestra seguridad.

Contribución de Reese C. Kelly²²

Este capítulo es una exploración sobre de qué manera las clasificaciones sexuales (y las reclasificaciones), la “normatividad” de género y la transfobia nos plantean desafíos en nuestras vidas diarias, sobre las cuestiones de seguridad para las personas intersexuales y transexuales y sobre el hecho que estos desafíos y cuestiones de seguridad se pueden agravar para las personas y organizaciones que trabajan a favor de los derechos SOGIs.

Las personas transexuales tienen diversas maneras de entender e incorporar su identidad trans. En general, este proceso de auto reconocimiento puede darse de dos maneras, aunque no únicamente puesto que estas dos formas de reconocimiento no se excluyen mutuamente y hay muchas variantes. Por un lado, las personas transexuales tienen un proceso de reconocimiento de que su apariencia, su expresión corporal y/o sus comportamientos no coinciden con el género que ven (y conocen) de sí mismas. Aunque algunas personas manifiestan que se sienten como si habitaran “un cuerpo equivocado”, muchas otras califican esta experiencia con el sentimiento de que sus cuerpos o apariencias son una barrera o limitación a la hora de que los demás interpreten su género. En otras palabras, puede ser que la voz aguda o los senos de un hombre transexual impidan que los demás (y él mismo) le perciban y le traten como hombre.

La decisión de comenzar tratamiento hormonal o de llevar a cabo una intervención quirúrgica no es por lo tanto el resultado del odio al propio cuerpo, de la disforia o de cualquier otra “enfermedad”, sino fruto de un deseo de que el cuerpo coincida con la percepción propia que la persona tiene de su género y de que los demás le reconozcan como tal.

Por otro lado, algunas personas culminan su proceso de identidad trans a través de una toma de conciencia social y política sobre el género; su objetivo es desafiar y subvertir las normas de género a través del cambio de aspecto, de comportamiento y/o corporal. Sin embargo, muchas personas que comparten estas experiencias y sentimientos, prefieren no hacer la transición física y social por miedo a la discriminación, a la pérdida de apoyo emocional y social de amigos y familiares y/o porque no tienen acceso, o no se pueden permitir, el tratamiento médico necesario para confirmar su identidad.

²² Este capítulo ha sido adaptado a partir del texto original de Reese C. Kelly. Pueden ponerse en contacto con Reese C. Kelly en <http://www.youtube.com/reesekelly>.

Antes de intentar definir los conceptos y la terminología pertinentes, este capítulo intentará describir las creencias “habituales” en relación con el sexo y el género.

En la mayoría de las culturas se asume habitualmente, y con frecuencia se impone violentamente, que hay SOLAMENTE dos sexos -masculino y femenino-, la dualidad tan ampliamente debatida.

Personas a las que en el nacimiento se les asigna el sexo masculino se identifican como hombres y se manifiestan de acuerdo con las formas consideradas masculinas; algunos rasgos del estereotipo masculino serían la agresividad, la competitividad, la ambición y la dominación.

“Un hombre se sienta con las piernas separadas porque cruzarlas sería considerado como femenino”

Personas a las que en el nacimiento se les asigna el sexo femenino, se identifican como mujeres y se manifiestan de acuerdo con las formas consideradas femeninas; algunos rasgos del estereotipo femenino serían la amabilidad, la simpatía y la pasividad.

“Aplicate en tener maneras de mujer... recuerda que hay que ser delicada”

Se asume generalmente que la masculinidad y la feminidad, ser hombre o ser mujer, son categorías permanentes y estables. Estas mismas suposiciones pretenden que una persona no puede cambiar de una categoría a otra o decidir vivir fuera de las dos categorías. Se considera que cualquier desviación de estas supuestas “normas” es antinatural, desviada, patológica.

Estas suposiciones y normas son lo que se denomina habitualmente como “normatividad” de género. En la mayoría de los países hay leyes y sanciones sociales que reglamentan o incluso prohíben explícitamente toda “transgresión” de estas normas. En culturas de muy elevada “hetero-normatividad” se suelen imponer normas y reglamentos excesivos en relación con la norma de género porque se considera que lo natural es la heterosexualidad reproductiva y que lo normal es considerar a hombres y mujeres exclusivamente como complementarios y opuestos que se asocian para la reproducción. Los defensores que llevan a cabo sus actividades a favor de los derechos SOGI se encuentran con frecuencia ante el argumento de lo que “es natural y lo que no lo es” y que está presente, no sólo en la sociedad en general y los políticos en particular, sino también entre los defensores, hombres y mujeres, de los derechos humanos en general, y también con frecuencia entre las compañeras y compañeros del movimiento LGB que han optado por la vía de la norma homosexual, es decir, que han adoptado los valores de la norma heterosexual para obtener la “aceptación” de sus vidas. La existencia de personas transexuales e intersexuales, personas que no encajan en ninguna de las dos categorías ya sea por propia elección o porque no tienen otra opción, es en sí misma un reto a la “normatividad” ya sea heterosexual u homosexual.

Del mismo modo que la transfobia y el miedo a los intersexuales existen en nuestras comunidades con normativas hetero/homosexuales, existe la homofobia entre las comunidades trans/intersexuales. Se pueden admitir

diferencias en las agendas, pero tenemos que superar nuestros prejuicios si de lo que se trata es de que nuestra colaboración sea o se convierta en un mecanismo para nuestra protección.

Estas “normas” y suposiciones y las discriminaciones que conllevan son universales. Sin embargo, es importante reconocer que algunas culturas tienen más de dos géneros y los conceptos hombre/mujer y masculino/femenino dependen específicamente del contexto en que se dan. Además, en algunos países con normativas muy heterosexuales en los que la penetración anal consentida entre personas del mismo sexo es un delito penado con la pena capital, la transexualidad es legal y está subsidiada por el estado. En este caso, pasar de un sexo al otro se admite por cuanto viene a reforzar la apariencia heterosexual del emparejamiento. Un ejemplo de esto es Irán, en donde ha habido personas que, para evitar la pena de muerte por tener actividades sexuales con personas del mismo sexo, han “escogido” la intervención quirúrgica de cambio de sexo.

En el momento de la revisión de este manual, la Unión Europea finalmente ha aprobado su Carta en la que figuran toda una serie de medidas de protección legal de los derechos para las personas nacidas en los estados miembros de la UE, por las que se prohíbe en todos los estados miembros de la UE la discriminación por motivos de la orientación sexual. Para quienes se resistieron a que se mencionara cualquier mención a la orientación sexual en la Carta, se permite a los estados miembros a título individual que definan legalmente sus propias minorías. El problema es que la UE se quedó a mitad de camino ya que la discriminación no se debe principalmente a nuestra orientación sexual: muchas personas L, G y B hacen enormes esfuerzos para “aparentar” su heterosexualidad argumentando en algunos casos que esto se debe a la discriminación que sufrirían si tuvieran que “salir del armario”. Los insultos que recibimos por la calle no se deben a lo que hacemos en el ámbito privado de nuestras casas, se nos insulta y ataca por el comportamiento no adaptado a las normas de género que manifestamos. En algunas culturas que algunos académicos consideran, con bastante ironía, como “homo-sociales”, en la que los hombres pueden besarse, pasear cogidos de la mano o incluso bañarse juntos, lo que está prohibido es mostrar cualquier signo de afeminamiento. En México, según un comentarista social, si adoptas el rol activo no eres “gay”, solamente se es “gay”, y por lo tanto sometido a discriminación, si adoptas el rol femenino, es decir, el rol pasivo en las relaciones sexuales. De lo que se trata con estas disquisiciones es de demostrar que es lo que la gente “interpreta” de nosotros lo que invita a la discriminación y a los ataques violentos. Esto es algo que quienes toman las decisiones políticas en la UE deberían reconocer y consecuentemente garantizar a las personas la protección de la ley ante los ataques causados por el miedo de los otros a los comportamientos que no se adecuan a las normas de género, y no sólo por sus actividades sexuales.

Conceptos y terminología

Intersexualidad: término utilizado para describir toda una serie de situaciones por las que una persona nace con órganos reproductivos y/o sexuales y/o niveles hormonales que

no coinciden con los estándares normativos de la definición de hombre y mujer. Es una categoría construida socialmente y explica las variaciones en las atribuciones sexuales corporales en vez de ser identificable por uno de los dos sexos (masculino o femenino). **TODAS** las personas caen dentro de un espectro híbrido entre la masculinidad y la feminidad: hay enormes diferencias entre las personas en cuanto a las características sexuales, como por ejemplo el porcentaje de grasa corporal y su distribución, la estructura ósea, la densidad y localización del vello corporal, así como el tamaño y la forma de las gónadas y los genitales. Sin embargo, algunas configuraciones corporales que borran los límites entre el hombre y la mujer, y que evidentemente plantean un desafío a nuestro pensamiento binario y a nuestros prejuicios, han sido consideradas como objeto de la necesidad de “medidas de corrección” con tratamiento hormonal y/o cirugía: cuerpos intersexuales.

La intersexualidad se da aproximadamente en 1 de cada 2.000 nacimientos. Algunas características son reconocibles en el nacimiento como la Hiperplasia Suprarrenal Congénita (HSC) por la que la hembra se viriliza en el útero y nace con clítoris significativamente más grandes, lo que se da en aproximadamente 1 de cada 20.000 ó 1 de cada 36.000 nacimientos. Otras situaciones, como la Insensibilidad a los Andrógenos, por la que un individuo nace con genitales femeninos y gónadas masculinas, también se da en aproximadamente 1 de cada 20.000 nacimientos y sólo se detecta con la llegada de la pubertad. Muchas personas catalogadas como intersexuales en el nacimiento sufren intervenciones quirúrgicas no consentidas para “corregir” sus genitales y/o sus órganos reproductivos para aproximarlos al cuerpo masculino o femenino “normal”.

A pesar del consenso relativamente universal del pensamiento generalizado en cuanto a que los bebés intersexuales deben ser “corregidos” con tratamiento hormonal o con cirugía, no hay estándares nacionales ni internacionales que regulen el tipo de intervención. Son, en la mayoría de los casos, los médicos a título individual quienes fuerzan el consentimiento de los progenitores reflejando los estándares sociales de género y sexualidad. El hito histórico de la sentencia del Tribunal Constitucional de Colombia en 1999 planteó que no debía existir la posibilidad de la obligación y que lo que debía prevalecer era la necesidad de “solucionar” las limitaciones del pensamiento binario.

Los bebés nacidos con un falo considerado demasiado pequeño para la penetración o con problemas para la función de miccionar de pie suelen ser convertidos en mujeres a través de tratamientos hormonales o quirúrgicos. Asimismo, mujeres nacidas con un clítoris muy grande, sobre todo si éste puede utilizarse para la penetración, suelen sufrir una intervención para la reducción, recesión, o retirada del clítoris. Estas cirugías “de corrección” sirven para reafirmar nuestro convencimiento de que hay únicamente dos sexos, dejando a muchas personas intersexuales con traumas psicológicos y sexuales permanentes. Abordar los traumas, ya sean los propios o los de las personas con quienes trabajamos, en las campañas por nuestros derechos plantea enormes dificultades. Las denuncias presentadas contra los agresores pueden demorarse durante años y exigir repetidas apariciones públicas. Algunas personas que sufren traumas debidos a los procedimientos quirúrgicos efectuados sin su consentimiento, u obligadas a seguir tratamiento hormonal tras haber sido convencidas de la necesidad de “arreglar” su “problema”, están empezando a reconocer que los efectos de estas intervenciones suelen ser irreversibles y podrían considerar como una auténtica agonía las presiones de las batallas legales y las repetidas apariciones públicas, mientras que otras podrían ver en esta lucha una forma de solucionar el trauma. La subjetividad puede conducir a situaciones tan extremas que nos obligarían a

tener muy en cuenta estos elementos de incertidumbre, como el trauma, y adoptar medidas extremas de seguridad y protección específicas así como planes de contingencia.

La superstición, los sistemas de creencias tradicionales y, en algunos casos, las prácticas y hábitos fruto de creencias religiosas conservadoras pueden generar respuestas negativas ante el nacimiento de bebés intersexuales. En algunas sociedades, la práctica del infanticidio de bebés intersexuales es habitual puesto que se considera que estos bebés son una vergüenza para la familia. Las organizaciones LGBTI que trabajan en el seno de estas comunidades deben ser muy conscientes de las “normas” que prevalecen en ellas. ¿Qué hacer ante las acusaciones de brujería o mala fe de comunidades que ven en el nacimiento de estos niños una señal negativa o de vergüenza? ¿Podrían estas comunidades interpretar nuestras intervenciones como una injerencia provocando una respuesta aún más violenta? Nuestras estrategias de seguridad tienen que tener en cuenta el contexto en el que trabajamos, que en muchos casos son sociedades cargadas de supersticiones y tradiciones feudales.

Personas transexuales: término utilizado para describir a personas que se han alejado del género tradicionalmente asociado al sexo designado en el nacimiento. Para muchas personas esto significa que el sexo asignado en el nacimiento es una representación incompleta e inexacta de cómo se ven a sí mismas. Lo que las personas transexuales hacen para responder a esta discordancia entre la percepción que tienen de sí mismas y la percepción que los demás tienen de ellas varía enormemente -comentaremos esto más adelante-. Asumir la identidad transexual también se considera en algunos casos como un acto político por el que las expresiones, identificación y aspecto corporal que uno adopta lanza un reto a las concepciones normativas de sexo, género y sexualidad. No hay una manera monolítica o universal de ser transexual y su descripción, así como las categorías que abarcará están en constante movimiento.

El término transexual se usa con frecuencia para incluir, aunque sin limitar, lo siguiente: “hijra, fa’afafine, transgender, genderqueer, meti, transsexual, kathoey, bakla, two spirit, third gender”- (lista no exhaustiva)-. Las etiquetas que nos ponemos a nosotros mismos no pueden implicar lo “correcto” o “incorrecto” de nuestra propia manera de ser trans. Cuando estas etiquetas se nos imponen aparece la necesidad de analizar en profundidad todo el proceso para encontrar nuevas maneras de reclamar nuestras identidades.

La transición es el proceso de ir saliendo social y/o físicamente del género con el que se nos asoció en el momento del nacimiento. Esta transición adopta una multitud de formas; algunas personas pueden vivir con un género diferente sin modificar para nada sus cuerpos. Otras, muchas de las cuales se identifican a sí mismas como transexuales, desean pasar de un sexo al otro con la utilización de hormonas e intervenciones quirúrgicas de confirmación del género. Sin embargo, la mayoría de las personas transexuales no llevan a cabo la cirugía de reconstrucción genital, en algunos casos por propia elección, en otros porque no se lo pueden permitir o porque esta posibilidad no existe legalmente o médicamente en sus países de origen. Por lo tanto, muchísimas personas transexuales adoptan una posición “intermedia” o una combinación de las categorías definidas como hombre o mujer.

Personas Cis: personas que no son trans. Derivado del latín “cis” significa “al mismo lado” y se suele usar como “cisgénero” o “cissexual” refiriéndose a un reposicionamiento de la identidad de género y del sexo asignado en el nacimiento.

Una de las fuerzas reguladoras primarias que afectan a las vidas de las personas transsexuales e intersexuales es el sistema de clasificación de sexo legal y médico. En muchos países, los registros de nacimiento u otros archivos de estadísticas vitales exigen la definición sexual -masculino o femenino. Por lo tanto, se espera que las personas encajen desde la infancia en una de estas dos categorías y permanezcan así hasta su muerte. Algunos países han elaborado políticas que permiten a las personas cambiar la descripción sexual en parte o en todos los archivos de identidad. Para hacerlo, las personas trans tienen que empezar por un “certificado” médico sobre su identidad de género y muchas veces se les obliga a aceptar un diagnóstico de desorden de identidad de género, de disforia de género o de transexualidad. Evidentemente, la categorización patológica de nuestros cuerpos e identidades es una violación de nuestros derechos a la intimidad y puede tener consecuencias adversas en nuestra propia autoestima, generando a su vez nuevas consecuencias cuando respondemos y hacemos frente a acciones contrarias a nosotros en tanto que defensores.

Con la certificación médica sobre nuestra identidad de género podemos en algunos casos cambiar la marca sexual que aparece en nuestros documentos de identidad. Sin embargo, hay muchas legislaciones y políticas que exigen el tratamiento hormonal la retirada quirúrgica de los órganos reproductivos y la reconstrucción de los genitales para que las personas trans puedan cambiar su sexo registrado.

Hay muchos problemas con estas políticas; siendo el más importante que marcan a las personas trans como enfermas e incapaces de definir su propio género a la vez que le niegan a las personas trans el derecho a modificar sus cuerpos para adaptarse a lo que ellas consideran adecuado. Además, hay muy pocos países que pagan el proceso médico de transición para las personas trans resultando en que la mayoría de las personas trans tienen que pagarse todos los costos del proceso de transición física. Anteriormente ya comentamos las complicaciones que pueden surgir cuando las personas son educadores por el día y trabajadores sexuales/entretenimiento por la noche debido a la percepción que la sociedad en general tiene de ellos.

La mayoría de las personas trans, sin embargo, se encuentran en una situación que les impide acceder a los tratamientos hormonales o cirugía de confirmación de género y además no pueden contar con documentos de identidad que reflejen el género que viven.

La imposibilidad de cambiar el estatus sexual plantea numerosos problemas para las personas y defensores trans que necesitan documentos de identidad exactos para tener acceso a los servicios sociales, educación, viajes nacionales o internacionales y a tener contratos legales de trabajo. A continuación presentamos sugerencias para las personas trans que están negociando estas situaciones; no se deben entender estas sugerencias como consejos jurídicos ni se deben interpretar como que las personas trans tienen que intentar saltarse o engañar a la administración o al personal de seguridad. El objetivo de estas sugerencias es más bien conseguir demostrar de una manera contundente que uno es quien dice ser y evitar interrogatorios o acosos potencialmente peligrosos e injustos.

- Siempre que sea posible, hay que procurar mantener el mismo nombre, género y apariencia en todos los documentos de identidad incluso aunque el género indicado no coincida con la apariencia de género de la persona. El nombre que utilices en los documentos administrativos tiene que coincidir con el nombre de tus documentos de identidad. La imposibilidad de cambiar el género del registro

no tiene que obligarnos a dejar de viajar, de trabajar o de acceder a los servicios sociales. En muchos casos los funcionarios y las personas de seguridad no le prestan mucha atención al género indicado. Sin embargo, la discrepancia o la incoherencia puede generar que se haga “pública” la circunstancia de la persona conduciendo a violaciones de los derechos a la intimidad y a no ser discriminado, e incluso provocar acoso o violencia y, en el peor de los casos, una victimización añadida o secundaria si la persona está denunciando un delito.

- Se deben poner al día las fotos para que reflejen el aspecto de la persona cuando usa la documentación.
- Hay que conocer las normas administrativas relativas al uso de la documentación. ¿Puedes solicitar servicios, empleo o viajes con una documentación mínima? ¿Puede una tarjeta de crédito o un carnet escolar, que se pueden cambiar más fácilmente y que no tienen marcadores sexuales, sustituir a los documentos gubernamentales de identificación? Recuerda, sin embargo, que cuanto menos común sea la identificación presentada más fácil es que comiencen a hacernos preguntas.
- Para evitar en la medida de lo posible el contacto personal con funcionarios que pueden solicitar el documento de identidad, utiliza puestos de autoservicio o Internet si es posible.
- Hay que ser muy consciente de que la vestimenta, el comportamiento, y todo lo que tenga que ver con la forma de presentarse (y la compañía) pueden despertar una atención no deseada. También hay que tener mucho cuidado con los objetos prohibidos en el medio de transporte utilizado (animales de compañía, armas de fuego, bolsos, aparatos electrónicos, etc.).
- Lleva siempre contigo una nota explicativa de un médico, un terapeuta o cualquier otra autoridad que explique por qué no coincides con la información que aparece en tus documentos de identidad. Además, si estás viajando (sobre todo en viajes internacionales) con medicamentos y/o jeringas debes tener contigo la receta del médico o una nota explicativa.
- Para más información y sugerencias, puedes consultar el sitio web “E-How”, concretamente el vínculo: <http://thestar.com/travel/article/680107--border-skirmishes>

La transfobia interiorizada y el control de género

Si de lo que se trata es de garantizar la protección además de comprender y aceptar a las personas trans, es importante reconocer y aceptar que nos sentimos incómodos ante ellas y ante las manifestaciones no normativas de género. En otras palabras, es muy importante que nos demos cuenta de qué manera hemos interiorizado la transfobia; algo que con frecuencia se une a nuestra homofobia y misoginia; y la prueba es el hecho de que los destinatarios principales de la violencia y el control de género suelen ser mujeres trans u hombres considerados como afeminados.

Actividad - Violación de la Norma de Género

Lleva a cabo una violación de la norma de género (razonablemente y teniendo en cuenta la seguridad) vistiéndote, apareciendo o comportándote de forma distinta a la representación de tu género habitual. Por ejemplo, puedes cambiar el peinado, afeitarte (o no) alguna parte de tu cuerpo o comer comida distinta. La clave es apuntar sutilmente la posibilidad de un cambio más amplio, lo que se podría entender como una broma. Reflexiona sobre tu experiencia (si es posible compártelo con otras personas). Pregúntate: ¿qué he sentido al romper la norma de género? ¿Cómo han reaccionado los demás? ¿Qué hemos aprendido de esta experiencia sobre el poder que tienen las expectativas de género y el control de género (tanto interno como externo)?

Ofrecer apoyo

Hay muchas maneras de dar apoyo a las personas trans e intersexuales. La forma más adecuada y principal de garantizar este apoyo es reconocer y validar el recorrido personal, la expresión y la identidad de género de todas las personas. Para hacer esto, hay que dejar a la gente que cuente su historia sin asignarles arbitrariamente un estándar de hombre/mujer, masculino/femenino o incluso trans. También se puede conseguir esto preguntando a las personas cómo prefieren que nos dirijamos a ellas y seguir utilizando sus nombres y pronombres preferidos. En nuestras organizaciones y edificios, podemos crear espacios en donde las personas de todos los géneros se sientan seguras. Se puede hacer cambiando las instalaciones exclusivas de hombres o mujeres (aseos, vestuarios, etc.) para convertirlas en mixtas o para todos los géneros. Podemos también ofrecer nuestro apoyo acompañando a las personas trans a lugares en los que sabemos que pueden surgir problemas para garantizar su seguridad y un tratamiento justo.

Una agencia de derechos fundamentales, grande e intergubernamental, organizó recientemente una conferencia sobre derechos fundamentales regionales. En los formularios de inscripción se pedía a los participantes que indicaran su sexo, V o M; se estaban violando los derechos fundamentales a la intimidad incluso antes de que empezara la conferencia. Las definiciones binarias que pueden excluir a algunas personas pueden conducir a espacios de “inseguridad”. Las habitaciones en los hoteles eran individuales así que ¿para qué necesitaba esta agencia conocer el sexo de los participantes? Incluso aunque las habitaciones fueran compartidas y hubiera una cierta preocupación en cuanto a no preguntar a la gente si les importaba compartir habitación con alguien de sexo diferente o con otra identidad de género, se puede matizar el lenguaje para evitar estas prácticas discriminatorias.

¿Qué decir sobre otras políticas de dignidad en el trabajo? ¿Tenemos estas políticas en tanto que organizaciones de derechos humanos? ¿Cuando un miembro del personal trans está de misión, tiene que compartir la habitación con otros miembros del personal incluso si su condición no es conocida por la mayoría de sus colegas? ¿Cómo protegemos los archivos que incluyen información personal? ¿Quién tiene acceso a la información más privada sobre nosotros en el lugar de trabajo y qué información se mantiene confidencial? ¿Existen requisitos legales para guardar los archivos antiguos de miembros del personal antes de la transición? Si estos requisitos legales no existen ¿mantenemos esos archivos? ¿Utilizamos pronombres neutros desde el punto de vista de género en nuestros anuncios de empleo como forma de animar a personas trans a presentarse? ¿Implica el proceso de transición que la persona puede disfrutar de días libres? ¿Se consideran estos días como baja por enfermedad, lo que potencialmente significaría considerar la experiencia de esos miembros del personal como algo “patológico” ante sus colegas? Es necesario hablar de todas estas cuestiones y elaborar una política de dignidad en el trabajo que cree estos espacios seguros para las personas trans e intersexuales.

La dignidad en el trabajo es en sí misma una medida de protección

Capítulo Nueve

Seguridad y protección frente a las violaciones llevadas a cabo por actores privados y en situaciones de conflicto armado, disturbios civiles y manifestaciones violentas de actores o estatales.

Este capítulo tiene como objetivo presentar los debates actuales entre los expertos y los profesionales de derechos humanos en relación con la responsabilidad que tienen los estados por las violaciones llevadas a cabo por actores privados o no estatales. Gran parte del debate se ha centrado en el papel y la responsabilidad de las corporaciones multinacionales (CMs) y sus acciones en terceros países. Gran parte del trabajo que se está haciendo es intentar demostrar la responsabilidad de los estados a la hora de controlar las actividades de las CMs de acuerdo con las convenciones internacionales de derechos humanos. La mayoría de nosotros estamos al tanto de las violaciones de los derechos sociales, económicos y culturales que llevan a cabo las CMs en países en desarrollo. Una de las consecuencias negativas de la mundialización es la debilitación de la autoridad estatal frente a las CMs y la lentitud de la respuesta de la comunidad internacional para adaptar los principios de las leyes internacionales e incorporar este cambio en las estructuras de poder.

Actos Privados y Responsabilidad Estatal:

Para los objetivos de este manual, sin embargo, vamos a analizar las disposiciones del Derecho internacional sobre derechos humanos que responsabiliza al estado de la protección de las comunidades LGBTI y de quienes defienden los derechos LGBTI ante violaciones efectuadas por actores privados. Es interesante señalar que uno de los libros de texto sobre Derecho internacional más recomendados para los estudiantes de derecho, y que forma parte del programa especial de ediciones baratas de la Universidad de Cambridge para aumentar la accesibilidad de naciones en desarrollo, *International Law/Malcolm N Shaw 5th Edition*, ni siquiera incluye la palabra homosexualidad en sus 1288 páginas. Los Principios de Yogyakarta (los Principios), 2007, son un intento de cambiar esta perspectiva internacional reuniendo distintos principios de derechos humanos internacionales y aplicándolos a la comunidad LGBTI. Aunque no son vinculantes, es decir, se deja a la discreción de los estados su adopción, la base de estos principios es el derecho de todas las personas a no ser discriminados, y este derecho del Derecho internacional sí es de obligado cumplimiento para aquellos estados que han ratificado las convenciones internacionales que prohíben la discriminación y que, por tanto, están obligados por ley a incorporar disposiciones antidiscriminatorias en sus legislaciones nacionales.

“Observando que la legislación internacional de derechos humanos impone una absoluta prohibición de la discriminación en lo concerniente al pleno disfrute de todos los

derechos humanos, civiles, culturales, económicos, políticos y sociales; que el respeto a los derechos sexuales, a la orientación sexual y a la identidad de género es esencial para la realización de la igualdad entre hombres y mujeres...”²³

Los Principios también abordan la cuestión de la rendición de cuentas al afirmar que no se debe permitir que ninguna violación perpetrada contra alguna persona por razones de su identificación de género o su orientación sexual real o percibida deje de ser investigada o castigada.

Aunque los Principios con toda razón establecen que se deben rendir cuentas por crímenes contra la comunidad LGBT, no reconoce la responsabilidad de los estados cuando son actores privados los que llevan a cabo las violaciones. Las declaraciones de las Naciones Unidas anteriores a los Principios han intentado claramente incluir los actos privados en la ley internacional.

La Declaración sobre La Eliminación de la Violencia contra las Mujeres

“... Los Estados tienen la obligación de proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y, conforme a la legislación nacional, castigar todo acto de violencia contra la mujer, ya se trate de actos perpetrados por el Estado o por particulares”.²⁴

Y según el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres, CEDAW

“En virtud del derecho internacional y de pactos específicos de derechos humanos, los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia y proporcionar indemnización”.²⁵

En relación con las violaciones a los derechos económicos, sociales y culturales por actores privados, las Directrices de Maastricht son muy explícitas al estipular que los estados son responsables de las violaciones a los derechos económicos, sociales y culturales **“...que resultan cuando no controlan con la debida diligencia la conducta de dichos actores no estatales”.**²⁶

Lo que está claro por lo tanto es que los estados **TIENEN** la responsabilidad de eliminar todas las formas de discriminación tanto a través de las leyes nacionales y consuetudinarias como a través de la educación y de la práctica de la sociedad en general. Los estados también tienen la responsabilidad de asegurar la debida diligencia en la investigación, castigo e remedios que se ofrecen a quienes son víctimas de violaciones de los derechos llevadas a cabo por actores o personas privadas.

²³ Preámbulo, Principios de Yogyakarta

²⁴ Artículo 4

²⁵ CEDAW recomendación general 19: la violencia contra la mujer [9]. Documento ONU/47/38 (1992:

²⁶ Directrices Maastricht, número 72

La diligencia debida exige dar pasos positivos por parte del estado para prevenir las violaciones, controlar y regular a los actores privados, investigar y, donde sea aplicable, juzgar y castigar los hechos de violaciones, así como garantizar indemnizaciones efectivas a las víctimas. La jurisprudencia establece que la diligencia debida es una cuestión sobre todo de la razonabilidad o seriedad de las medidas y acciones adoptadas por el estado. Por lo tanto, el estado es responsable de las acciones privadas que resulten en violaciones de los derechos humanos si no lleva a cabo medidas serias o razonables para evitar estas violaciones o para darles respuesta.

Como veremos en la sección de disposiciones legales para la protección de la comunidad LGBTI, la legislación nacional se suele redactar y aprobar en apoyo al sistema de valores patriarcal dominante que a su vez sostiene las nociones heterocéntricas de la familia y las definiciones binarias, lo que conduce a una interpretación discriminatoria tanto en la ley consuetudinaria como en la legislación nacional.

La comunidad LGBTI se enfrenta al desafío de demostrar la responsabilidad del estado en caso de violaciones contra sus miembros. Si la manera en que se interpretan las leyes conduce con frecuencia a una doble victimización de la víctima, o a que el estado y sus agentes se nieguen a reconocer su responsabilidad debido al hecho que la citada violación ocurrió en la esfera privada y como acto privado, la comunidad LGBTI tiene que profundizar sus capacidades para conocer bien la responsabilidad del estado.

Los derechos humanos generan tres niveles de obligación por parte del estado: respetar, proteger, y cumplir con los derechos humanos.

La obligación relevante para nuestros objetivos es la de proteger. Esto obliga al estado a llevar a cabo acciones positivas para proteger a los ciudadanos, y a otras personas en su jurisdicción, de las violaciones que puedan llevar a cabo actores privados.

El artículo 2 del Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos define la responsabilidad del estado en dos áreas. La primera es la obligación de adoptar medidas preventivas contra las violaciones de derechos humanos por parte de actores privados; la segunda es la obligación de adoptar medidas de solución una vez que las violaciones han ocurrido.

Lo que esto quiere decir, o lo que se puede entender de la obligación de adoptar acciones positivas es, en primera instancia, la redacción y aprobación de legislación nacional para la protección de la comunidad LGBTI ante violaciones garantizando que se acaba con la impunidad de estos delitos y, como enuncian los Principios, desarrollar y poner en marcha programas de educación que a largo plazo reducirán los niveles de hostilidad y consecuentemente el nivel de riesgo al que se enfrenta la comunidad LGBTI.

Antecedentes:

La Convención sobre los Derechos del niño, CDN, habla del derecho a la Libertad de Expresión como requisito que tienen los niños de ser protegidos contra la discriminación por motivos de raza, sexo, religión, origen social o nacional, propiedad o nacimiento. En ella se declara que la responsabilidad para garantizar la protección necesaria radica en la familia, la sociedad y el estado aunque la responsabilidad primordial es de la familia.

Los principios de Yogyakarta abundan en la definición de la libertad de expresión como “Toda persona tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión, con independencia de su orientación sexual o identidad de género. Esto incluye la expresión de la identidad o la personalidad mediante el lenguaje, la apariencia y el comportamiento, la vestimenta, las características corporales, la elección de nombre o por cualquier otro medio, como también la libertad de buscar, recibir e impartir información e ideas de todos los tipos, incluso la concerniente a los derechos humanos, la orientación sexual y la identidad de género, a través de cualquier medio y sin consideración a las fronteras.”

Estudio de caso 1:

Un joven (menor de dieciocho años), miembro de la comunidad LGBTI y que trabaja como voluntario en una organización LGBTI como educador entre iguales, recibe presión psicológica en forma de amenazas y abusos (acoso sexual) por parte de su familia debido a que vive abiertamente su orientación sexual y ha decidido trabajar públicamente en la prevención del VIH/sida en el seno de una conocida organización LGBTI. En estos momentos se está debatiendo un proyecto de ley para la prevención y el castigo de la violencia doméstica que incluye el abuso psicológico y el trauma. Las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo siguen siendo ilegales en el país. De acuerdo con las disposiciones de la CDN y los principios de Yogyakarta ¿qué se puede hacer para elaborar una denuncia en primer lugar contra la familia (responsabilidad primordial) por los abusos y acoso sexual continuados y en segundo lugar contra el estado (cuya obligación es la protección de la integridad psicológica del niño-CDN) si la familia se niega a parar los abusos?

Estudio de caso 2:

Utilizando la decisión del Tribunal Constitucional de Colombia de 1999 en donde se desarrollaba el concepto de consentimiento informado, cualificado y persistente y los principios de no discriminación consagrados en la CDN, ¿qué se podría hacer para evitar que las familias den su consentimiento a tratamientos “correctivos” e irreversibles que le niegan al individuo el derecho al libre desarrollo de su propia persona? ¿Qué medidas debería adoptar el estado o deberíamos esperar que adoptara para evitar la violación de estos derechos? Asimismo, ¿qué medidas debería adoptar el estado para garantizar el remedio necesario a quienes han visto alterados sus derechos, cuerpos y vidas sin su consentimiento.

Violaciones en situaciones de conflicto, disturbios civiles y manifestaciones violentas:

El Derecho Internacional es muy claro en cuanto a las responsabilidades de los actores tanto estatales como no estatales en la lucha contra la guerra. El Derecho Humanitario Internacional y sus protocolos opcionales constituyen una sólida base para las organizaciones que deseen exigir responsabilidades a los actores tanto estatales como no estatales por las violaciones de derechos humanos que cometen en nombre de la guerra. El denominador común en este caso es una situación de conflicto reconocida. Los debates actuales en relación con la responsabilidad de los actores privados gira en torno a si los actores no estatales también deben ser tenidos como responsables directos de las violaciones de derechos humanos en situaciones en las que, o bien no se reconoce la existencia de un conflicto, o bien la insurgencia no satisface los estándares internacionales reconocidos para obtener el estatus de grupos armados de oposición, es decir, la ocupación y el control de territorios en el interior de las fronteras nacionales.

Lo importante a destacar aquí es que los grupos LGBTI se convierten en objetivo directo para los actores no estatales quienes, en su intento de ocupar y controlar áreas del territorio nacional, imponen con frecuencia rígidos controles sociales sobre la población. Hemos podido observar que las ideologías nacionalistas cuya visión de la sexualidad y del sexo se reduce a la reproducción atacan con frecuencia toda divergencia de esta norma. El derecho a la libertad de expresión y opinión se viola frecuentemente a través de la imposición de comportamientos sociales estándares, como códigos de vestimenta, prácticas religiosas y adoctrinamiento ideológico. La experiencia sugeriría que la “ideología revolucionaria” nacida de las nociones heterocéntricas de patriarcado refleja los valores de la sociedad que pretende cambiar.

Los individuos y organizaciones LGBTI se convierten con frecuencia en objetivo para ambas partes del conflicto como forma de eliminar toda disensión y, peor aún, para obtener el apoyo de los elementos “tradicionalistas” predominantes en nuestras sociedades. Algunos atribuyen lo que está ocurriendo con los hombres gays en Iraq a este “posicionamiento” tradicionalista.

Los debates en marcha relativos a la aplicación de los estándares de derechos humanos podrían, en efecto, dar espacio a las organizaciones LGBTI para ejercer presión ante los grupos insurgentes en cuanto al respeto de los derechos inscritos en el derecho internacional y recopilados en los Principios de Yogyakarta. El permanente debate sobre las acciones de los actores privados podría también, aprovechando la noción de la responsabilidad del estado, permitir a las organizaciones LGBTI exigir protección al estado en situaciones de disturbios civiles y durante manifestaciones violentas.

NOTA: No se puede garantizar la respuesta del estado. Es necesario desarrollar redes con el objetivo de “animar” a los estados a dar una respuesta apropiada.

A continuación presentamos algunos pasos prácticos para mejorar tu seguridad en situaciones de conflicto, disturbios civiles y manifestaciones violentas en ausencia de la protección del estado:

1. Si estás establecido en una zona en la que son habituales los disturbios civiles, seguramente ya habrás desarrollado muchos de los contactos necesarios para protegerte a ti mismo, a tu “familia” y a las personas con las que trabajas mientras sigues adelante con tu trabajo.
2. Sin embargo, si trabajas en zona de disturbios civiles/conflicto armado/delitos comunes distinta del área en la que vives, debes tener en cuenta desde el principio estas tres cosas:
 - ¿Qué nivel de riesgo puedes aceptar? Esto también se aplica a la organización/personas con las que trabajas.
 - ¿Los resultados positivos de trabajar en esa zona compensan el peligro? El trabajo de derechos humanos a largo plazo no se puede desarrollar a costa de una exposición demasiado elevada a altos riesgos.
 - El mero conocimiento de la zona no te protegerá en caso de ataque.

Adapta tu comportamiento para evitar verte afectado por peligros potenciales y para reaccionar adecuadamente si ocurre algo.

La amenaza de ser atacado en situaciones de conflicto, disturbios civiles y manifestaciones violentas:

Tipos de ataque

1. En áreas donde hay una disputa sobre el territorio entre el estado y las fuerzas insurgentes, es decir, conflictos abiertos en donde estás expuesto a fuego de rifles y metralletas, etc., los disparos pueden estar más o menos dirigidos: desde un francotirador o un helicóptero con buena visibilidad a morteros o puestos de artillería. También puede adoptar la variedad de la saturación: intención de arrasar completamente toda una zona. Cuanto más dirigidos están los ataques, menos riesgo corres -siempre que las armas no te apunten directamente a ti, a la zona en general en la que estás o a zonas colindantes.
2. En situaciones de disturbios civiles, tú o tu oficina podrían convertirse en víctimas de ataques de la comunidad local que lance piedras, palos, etc., bloqueando y asediando literalmente tu oficina. Los trabajadores que llevan a cabo las actividades de contacto en la comunidad podrían estar sujetos a riesgos en estas situaciones de disturbios civiles por lo que es absolutamente fundamental que se revise la necesidad de este trabajo durante estos períodos.
3. Las manifestaciones violentas no se suelen anunciar y pueden ocurrir en cualquier momento, sobre todo cuando los habitantes y las comunidades locales están acostumbradas a tomarse la ley con sus propias manos. Tus oficinas pueden convertirse en objetivos durante estas manifestaciones, especialmente si la comunidad no valora positivamente el trabajo que tú o tu organización lleváis a cabo. Los trabajadores de contacto podrían, una vez más, encontrarse en el lugar erróneo en el momento erróneo y ser víctimas de ataques.

En estas tres hipótesis, recuerda que los opositores políticos de tu organización pueden aprovechar la falta de seguridad pública para atacar tu organización.

Tomar precauciones: reducir el impacto negativo de un ataque

1. Evitar los lugares peligrosos:

- Evita situar tu oficina en zonas de combate o en disputa; evita, en la medida de lo posible, la presencia prolongada cerca de lugares donde hay posibilidad de ataque, como un acuartelamiento o instalaciones de telecomunicación. Lo mismo se puede aplicar a zonas estratégicas, como las entradas y salidas de las zonas urbanas, aeropuertos o puestos de control de la zona como puentes, por ejemplo.
- Revisa tus actividades de acuerdo con tu análisis político de la zona. Si este análisis te sugiere que el conflicto o el periodo de disturbios civiles va a durar aún un cierto tiempo, tendrás que revisar la necesidad de llevar a cabo tus actividades en esa zona. Las actividades de contacto pueden implicar riesgos especiales en estos periodos de agitación.
- Las manifestaciones pueden surgir de la noche a la mañana; la violencia puede estallar ya sea como respuesta a la represión del estado o debido a una clara estrategia de los grupos de agitación para llamar la atención de los medios de comunicación. Evalúa si es necesario que tu organización siga llevando a cabo sus actividades en el área. Elabora un plan de emergencia capaz de proteger a tus compañeros en caso de que se encuentren atrapados en una manifestación violenta; también es importante que elabores planes para proteger la oficina si se convierte en diana de ataques violentos.

2. Busca protección adecuada ante los ataques:

- Los cristales que caen de las ventanas son una de las causas principales de lesiones. Proteger las ventanas o cubrirlas con cinta adhesiva puede reducir este riesgo. En caso de ataque, aléjate de las ventanas y tirándote al suelo, debajo de una mesa o, de preferencia, en una habitación central con muros gruesos, o aún mejor, en un sótano.
- Los sacos de arena a veces son útiles pero solamente si los demás edificios de la zona también los tienen -en caso contrario corres el riesgo de atraer la atención innecesariamente.
- Si no hay nada más a disposición, el suelo o una hondonada en el suelo puede ofrecer por lo menos protección parcial.
- Una pared de ladrillo simple o la puerta de un coche no es suficiente protección para fuego de rifles o armas pesadas. Los ataques de bombas y cohetes lanzados desde una distancia de hasta varios kilómetros pueden ser letales, por lo que se corre el riesgo de ser alcanzado incluso aunque no se esté cerca de su origen.

- Los extintores colocados estratégicamente en la oficina y en orden de uso pueden evitar el daño causado por bombas incendiarias o cócteles molotov que se lancen contra las ventanas. El personal debe estar formado para utilizar estos equipos.
- Las explosiones de morteros y las bombas pueden dañarte los oídos: cúbrete los con ambas manos y abre un poco la boca.
- Que tu sede o tus vehículos sean fácilmente identificables puede ser útil, pero recuerda que esto sólo es así si los atacantes en general respetan tu trabajo, en caso contrario, es una exposición al riesgo innecesario. Si deseas identificarte, utiliza una bandera de colores y señales en paredes y techos (si hay riesgo de ataque aéreo).

3. Viajar en vehículos

- Si están disparando a tu vehículo o la gente te tira piedras, va a ser muy difícil llevar a cabo una evaluación de seguridad. Las acciones posibles en estos casos deben ser debatidas antes de la actividad e incluidas en tu planificación para casos de emergencia. ¡PARA EL VEHÍCULO, SAL DE ÉL Y BUSCA REFUGIO!
- En general, es útil asumir que el vehículo es, o será, un objetivo y lo que hay que hacer, por lo tanto, es salir de él y buscar refugio inmediatamente. Un vehículo es un objetivo muy claro. En caso de ataque al vehículo, te expones a heridas de cristales o a la explosión del depósito de gasolina, además de al fuego directo. Si los disparos no están muy cerca, intenta seguir avanzando dentro del vehículo hasta que encuentres un refugio accesible.
- Si los manifestantes rodean tu vehículo, tendrás que evaluar si es posible avanzar lentamente o si es mejor parar. A veces, seguir avanzando puede despertar una escalada violenta de los manifestantes.
- A menos que estés seguro de que tu organización tiene suficiente legitimidad y reconocimiento en la comunidad, no te acerques a una manifestación que esté bloqueando la carretera. Recuerda que incluso vehículos de la ONU han sido objeto de ataques en manifestaciones violentas.

Capítulo Diez

Seguridad de las comunicaciones y Tecnología de la información²⁷



(Con la colaboración de Privatterra –www.privatterra.org)

A continuación, estudiaremos cómo gestionar la información que tenemos de una manera segura. Se presentarán ejemplos prácticos sobre cómo mejorar la forma de comunicarnos; puedes completar esta información con otras organizaciones como Privatterra y Frontline Defenders. Parte de la información en este capítulo puede ser demasiado técnica y para algunos de nosotros difícil de entender. Hay gente en nuestras organizaciones que sí tienen la capacidad de entender estas normas y adaptar nuestros métodos de trabajo en consecuencia. Por desgracia, el personal “administrativo” no suele participar en los debates sobre seguridad, puesto que se considera una cuestión “política”. No es así, es una cuestión práctica, y si no contamos con conocimientos suficientes para mejorar la seguridad de nuestra información, convendría encontrar una persona que los tuviera y que contara con nuestra confianza, lo que mejoraría nuestras capacidades y nuestra seguridad en general.

Ordenadores:

El uso de ordenadores para la investigación, almacenamiento e intercambio de información es algo muy habitual en las organizaciones de derechos humanos situadas en zonas urbanas. Sin embargo, en algunos países, los defensores tienen un acceso limitado a los ordenadores y los utilizan con poca frecuencia, aprovechando la posibilidad de los cafés Internet o pidiéndolo “prestado” a un amigo. El crecimiento de Internet nos ha dado, a quienes tenemos acceso a los ordenadores, una amplia gama de recursos y de formación que utilizamos en nuestro trabajo de defensa de los derechos humanos. Esto también ha generado un importantísimo problema de seguridad puesto que, con mucha frecuencia, utilizamos nuestros ordenadores de trabajo para entrar en sitios de encuentros o descargar imágenes “ilegales”. En países donde la homosexualidad es ilegal y el acceso a sitios con “contenido gay” está restringido, podemos asumir que la utilización de dichos sitios y nuestro tráfico de Internet por ellos está siendo vigilado. La posibilidad de allanamientos de una oficina podría verse aumentada si se usan los ordenadores para acceder a estos sitios.

²⁷ Este capítulo está basado en el trabajo de Robert Guerra, Katitza Rodríguez y Caryn Mladen de Privatterra, ONG que ofrece cursos y asesoría sobre seguridad y TI para defensores de los derechos humanos. (Algunas partes del texto han sido adaptadas por Marie Caraj y Enrique Eguren y, posteriormente, por Shaun Kirven). Otros enlaces de interés: <http://security.ngoinabox.org/> y <http://www.tacticaltech.org>

Los sitios de encuentros en línea pueden tener un impacto negativo en la seguridad de los defensores, sobre todo si el defensor los utiliza para entrar en contacto con personas desconocidas. Las comprobaciones de los perfiles son mínimas y no hay ningún sistema operativo que impida que agresores potenciales generen perfiles para “conseguir” una cita con el defensor. Con frecuencia, las salas de chat “gay” se usan para el sexo por cámaras web. A menudo, el defensor recibirá preguntas del tipo ¿estás en la oficina? ¿Estás solo?, etc., este tipo de información podría ser útil para un agresor potencial si está preparando un ataque o un asalto ilegal.

El almacenamiento de imágenes técnicamente ilegales, estemos o no de acuerdo con la ley, en el ordenador del trabajo podría acarrear peligros para tu oficina y tu organización, y las fuerzas de seguridad tendrán una “excusa” para llevar a cabo un allanamiento de tu oficina.

Acceder a los sitios de encuentros gay, etc. en cafés Internet, no sólo entraña el riesgo de que al defensor le acusen de actividades ilegales, sino que sitúa al defensor ante el riesgo de acoso e incluso de ataques violentos de otros usuarios. En muchos cafés Internet no hay intimidación y con mucha posibilidad alguien puede estar mirando tu ordenador detrás de ti. Además, seguramente no es muy adecuado dar explicaciones sobre dónde te encuentras a usuarios “desconocidos”, incluso si la oferta de material pornográfico o fotos de desnudos a través de una cámara web es muy tentadora.

Los sitios de encuentros con mejor reputación se han preocupado de publicar sugerencias para los encuentros con personas por Internet. Sería aconsejable que los defensores conocieran estas sugerencias y las utilizaran.

Las organizaciones que trabajan con personas Transexuales y/o Inter sexuales pueden tener acceso a información privada relativa a la identidad, el historial médico etc. Estas informaciones tienen que mantenerse confidenciales, “selladas” de alguna manera para evitar que se den a conocer. Los empleados transexuales también tienen derecho a que la información relativa a su género y nombre anteriores sea confidencial. ¡Busca un lugar seguro para esta información!

Los defensores transexuales que no quieren o que no pueden vivir siempre con la misma apariencia de género, deberían pensar en llevar consigo dos documentos de identidad. Si es imposible conseguir un documento de identidad “oficial”, las organizaciones deberían pensar en darles un documento de identidad a sus empleados. Algunas personas podrán desear llevar consigo documentos médicos, sobre todo si van a cruzar fronteras, que validen su estatus o el uso de hormonas. Bajo ninguna circunstancia sin embargo se deben imponer normas de seguridad que violen el derecho de las personas a la intimidad; algo que de todas formas no tendría ningún sentido puesto que imponer la utilización de cartas y documentos oficiales de identidad contra la voluntad de las personas supondría el quebrantamiento de otra norma de seguridad. La única manera de avanzar y mejorar en la seguridad es hablar y analizar todas estas cuestiones con las personas directamente implicadas.

Grupos-e estudio de caso: BoysOnlyBangladesh-BOB

Internet en Bangladesh era muy caro incluso en el nuevo milenio. Sólo las clases altas privilegiadas tenían acceso al mundo virtual. Rápidamente IRC se convirtió en la plataforma de chat más popular; se creó una sala para las personas de Bangladesh que pronto se convirtió en un lugar muy importante dónde se encontraban personas de Bangladesh de todo el mundo. La plataforma también ayudó a los gays del país a encontrarse usando seudónimos imaginativos pero muy eficaces por evidentes razones de seguridad.

Debido a la enorme popularidad de IRC y a la rápida expansión de Internet, empresarios locales abrieron varias salas de chat y el que primero se hizo más popular fue el chat BD. Como el chat BD era un sitio con muchas facilidades, pronto llamó la atención de muchas personas que se incorporaron, y entre ellos muchos hombres gay. Estos hombres estaban diseminados y se mantenían en contacto únicamente a través de los teléfonos móviles y de Internet. No existía una comunidad gay como tal aunque se había identificado la necesidad de unidad. BOB (BoysOnly_Bangladesh) fue creada el 2 de noviembre de 2002 y organizaron su primer encuentro en directo el 7 de diciembre: unos cuantos hombres valerosos que se atrevieron a reunirse a plena luz del día en un lugar público. El 25 de diciembre de 2002, Yahoo cerró la sala BOB sin previo aviso. Se volvió a abrir BOB el 4 de enero de 2003 con un nombre ligeramente distinto BoysOnlyBangladesh. BOB siguió manteniendo la discreción y sus encuentros muy protegidos y creció de manera estable y lenta. Desde el primer encuentro en vivo, se siguieron celebrando encuentros una vez al mes a los que cada vez asistía más gente. En paralelo a su expansión crecieron las preocupaciones por la seguridad.

Al principio era un grupo restringido al que sólo se podía entrar con invitación. Los moderadores invitaban a gente que conocían de las salas de chat, los sitios de encuentros u otras personas. El grupo aparecía en la categoría de adultos y no era fácil encontrarlo en una búsqueda normal; incluso con la invitación, si alguien quería incorporarse, tenía que pasar por todo un procedimiento formal de escribir una solicitud motivando su intención de incorporarse, dar un nombre (no necesariamente el real), la edad, dónde y cómo conoció al grupo. Los moderadores daban su aprobación a esta solicitud. Todo esto se hacía por obvias razones de seguridad.

En 2006, se formó un nuevo equipo de dirección que decidió radicalizar BOB cambiando el sistema de adhesión y haciéndose más visibles. El resultado fue impresionante: sólo en un mes, la cantidad de miembros, que era de 300, superó los 600. Los eventos en vivo también crecieron y se hicieron mejores: se organizaban fiestas, pases de películas, cruceros por el río, picnics, etc. También se seleccionó un lugar permanente de encuentro donde todos se daban cita a una hora concreta, un día concreto. La idea era ofrecer un espacio para que la gente pudiera pasar y reunirse de manera casual. La visibilidad pasó a ser la nueva estrategia de seguridad.

Los miembros de BOB empezaron a formar grupos de amigos y a juntarse al aire libre con valentía. Se sentían más cómodos con su sexualidad y no tenían miedo de mostrarla en público. Se formó finalmente una comunidad a la que todos sentían pertenecer y que tenía la fuerza y la inspiración para avanzar.

Se había asumido el riesgo de la visibilidad y la decisión resultó ser positiva. Como parte del plan de seguridad para esta visibilidad, BOB empezó a enviar artículos a los periódicos sobre temas gays. La respuesta fue una mezcla de un gran apoyo por un lado y muchas críticas por otro. Se lanzó también una campaña de sexo seguro y se animó a muchos miembros a que se hicieran el test voluntario del VIH. Como resultado de todo esto, en 2006 BOB tuvo una reunión con el representante en el país de ONUSIDA y se organizó una encuesta sobre la diversidad sexual de la que se encargó ASK.

Cuando el país entró en situación de emergencia y se constituyó el gobierno provisional, BOB cesó todas sus actividades habituales para evitar reacciones negativas. En 2007 no hubo encuentros en directo y pasó el año sin activismo. La situación política era tal que ni siquiera se podían organizar fiestas heterosexuales. En 2008, cuando la situación política se estabilizó, BOB reanudó sus actividades regulares y empezó a organizar encuentros nuevamente. El 17 de mayo, BOB celebró el Día Internacional contra la Homofobia y lanzó su logo y su plan de actividades para el futuro. Fue el primer evento en que BOB aparecía abiertamente como grupo gay y contó con la aprobación del restaurante. Por primera vez un lugar público reconoció a BOB y a sus componentes que desplegaron con orgullo su logo y símbolos arco iris por todo el lugar.

En estos años se han formado muchos otros grupos-e con eslóganes prometedores, pero ninguno ha conseguido sobrevivir. Aquellos primeros pasos que BOB fue dando con mucha precaución le ayudaron enormemente a ganarse la confianza de sus miembros y a llegar al lugar que hoy ocupa. BOB tiene previsto mantener su enfoque estratégico para seguir avanzando con precaución.

Conocer cuáles son tus problemas potenciales de seguridad en las comunicaciones puede hacerte sentir más seguro en el trabajo. La lista que presentamos a continuación describe las distintas formas en que se puede acceder o manipular ilegalmente tu información o comunicaciones a la vez que sugiere formas de evitar estos problemas de seguridad.

Hablar

No hace falta que la información pase por Internet para que pueda ser accesible ilegalmente. Cuando hables de temas sensibles, ten en cuenta las siguientes preguntas:

1. ¿Confías en las personas con las que estás hablando?

Esto es especialmente relevante cuando encuentras a una persona por primera vez, personas que has encontrado en internet o que tienen tu número de teléfono móvil porque se lo ha pasado “un amigo de un amigo”. ¿Qué medidas adoptarías para comprobar si esta persona es efectivamente amigo de un amigo? Es frecuente que el deseo sexual y una situación social relajada hagan que uno se sienta más confiado. ¿En tanto que defensor, te puedes permitir esos lujos?

2. ¿Necesitan toda la información que les estás dando?

¿Es adecuado desvelar toda la información sobre tu trabajo y tu tarea en la organización? Puede ser que ellos ya tengan esta información porque han estado observando tus movimientos y tu oficina. Si dicen que son amigos de amigos, podrían decir que fue tu amigo quien les había informado. ¿Qué puedes hacer para evitar que tus amigos hablen de tu trabajo, o de tu organización, o para que tus amigos te pasen a ti los teléfonos en vez de dar el tuyo a los demás directamente?

3. ¿Estás en un entorno seguro?

Encontrarse con un “desconocido” encontrado en un sitio de citas de Internet, o con alguien a quien no conoces y que dice tener información sobre un caso que podría interesarte conlleva siempre riesgos. Muchas veces, en los lugares donde uno se siente seguro, han instalado sistemas de escucha, por ejemplo, en oficinas privadas, calles muy transitadas, casas, dormitorios y coches. Los espacios abiertos pueden ser tanto dañinos como de gran ayuda. Cuando te reúnes en un lugar aislado o alejado es más fácil saber si te están siguiendo u observando, pero se hace mucho más difícil huir mezclándose con la gente. Las multitudes facilitan el mezclarse pero también el que te vean y te oigan.

¿Qué puedes hacer

1. Asume siempre que alguien está escuchando. De esta manera tendrás mucho más cuidado cuando trates sobre temas confidenciales.
2. Asume que hay fugas de parte de tu información. Cambia planes y códigos con frecuencia para que quienes escuchan sólo obtengan fragmentos de información real.
3. Lanza información falsa para comprobar si alguien la utiliza o responde a ella.
4. El personal de limpieza puede ser una seria amenaza para la seguridad. Puede ser que tengan acceso a las oficinas fuera de las horas de trabajo y también que saquen la basura todas las noches. Algunos de nosotros tendremos personal de servicio doméstico que puede no aprobar nuestro “estilo de vida”, lo que podría convertirlos en objetivos para cualquiera que intente conseguir información sobre nuestras ideas y venidas, quién te ha visitado recientemente, cuánta gente y a qué hora del día, etc. Si alguien tiene intención de preparar una agresión contra nosotros, puede serle muy útil esta información sobre nuestras actividades sociales y sexuales. Hay que examinar cuidadosamente a todo el personal para garantizar la seguridad, y esto de forma continua, puesto que los problemas pueden surgir después de haber empezado a trabajar en nuestra organización o en nuestra casa.
5. Cambia las salas de reunión de la oficina tan a menudo como te sea posible. Cuantos más lugares y habitaciones utilices para las reuniones e intercambiar información, más personal y equipos necesitara el agresor para escuchar. Desconfía de los regalos que uno lleva encima constantemente, una pluma cara, un broche, o de los objetos para la oficina, un pisapapeles muy bonito o un cuadro grande. Hay antecedentes de utilización de objetos similares para las escuchas.

Teléfonos:

1. Hay que asumir que quienes desean evitar que tu organización alcance sus objetivos tiene la capacidad de controlar tus llamadas.
2. Hay que asumir, por lo tanto, que los teléfonos son inseguros. Los teléfonos móviles analógicos son mucho menos seguros que los teléfonos móviles digitales, y ambos son mucho menos seguros que las líneas terrestres. A través del pinchazo de tus teléfonos móviles se puede averiguar dónde estás y escuchar tus conversaciones. Incluso no es necesario estar hablando con el teléfono porque, una vez que está encendido, se te puede localizar.
3. No guardes información sensible como nombres y números en la memoria de tu teléfono puesto que si te lo roban, se puede usar esta información para encontrar e implicar a las personas a las que quieres proteger.
4. Recuerda que, en función del contexto político, el almacenamiento de imágenes que pueden ser consideradas ilegales, independientemente de su naturaleza, es un riesgo que deberías tratar de evitar.

Una nota sobre llamadas telefónicas por Internet: quienes tenemos la suerte de contar con acceso a Internet de banda ancha, conocemos cómo utilizar Internet para llamadas de ordenador a ordenador. El bajo costo de estas llamadas comparadas con el teléfono es muy atractivo pero tenemos que considerar que internet no es seguro y tomar tantas precauciones como cuando hablamos por teléfono.

Seguridad física de la información en la oficina

1. Cierra siempre la oficina con llave, puertas y ventanas. Si es posible, utiliza llaves que exijan una autorización específica para hacer copias y mantén un seguimiento de todas las copias existentes. NUNCA le des las llaves a terceros, incluso al personal de mantenimiento y limpieza, y asegúrate que siempre hay alguien de confianza cuando haya terceros en la oficina.
2. Si lo anterior no fuera posible, hay que tener una habitación con acceso limitado para guardar los ficheros vulnerables. No olvidéis cerrar con llave todas las puertas de la oficina y dejar la basura no confidencial fuera de la oficina por la noche.
2. Usa una trituradora desmenuzadora para todo lo que sea confidencial; las trituradoras de tiras son muy poco útiles. Con determinados materiales sería conveniente quemar los papeles triturados y tirar las cenizas al wáter. Una alternativa más ecológica para la destrucción del papel de la oficina sería convertirlo en bloques de combustible: empapar bien todos los restos de papel, fabricar bloques y secarlos para usarlos como combustible en vez de la madera.

Seguridad de base para ordenadores y ficheros

1. Guarda los ordenadores bajo llave cuando te vayas de la oficina y aleja las pantallas de las ventanas.
2. Utiliza protectores contra la subida de tensión eléctrica en todos tus enchufes puesto que las variaciones en el voltaje pueden dañar los ordenadores.
3. Guarda copias de seguridad de toda la información, lo que incluye los ficheros en papel, en un lugar separado y seguro. Asegúrate de que tus copias de seguridad están también protegidas en un disco duro encriptado, o en una organización de apoyo de seguridad de datos, o guardándolos bajo llave de manera que sea muy difícil forzar la cerradura.
4. Para reducir el riesgo de que alguien tenga acceso a tu ordenador, protégelo con una clave de acceso y apágalo siempre que te ausentes.
5. Encripta tus ficheros por si acaso alguien accede a tu ordenador o se salta tu clave de acceso.²⁸
6. Si haces una copia de seguridad al final de cada día, podrás recuperar todos tus ficheros en caso de robo o destrucción del ordenador. Guarda las copias de seguridad encriptadas en un lugar seguro distinto de la oficina.

²⁸ Para más información, ponte en contacto con Privatterra en info@privatterra.org

7. No será posible reconstruir los ficheros borrados si utilizas PGP Wipe o un sistema similar para deshacerte de los ficheros en vez de utilizar la papelera de reciclaje del ordenador.
8. Puede ser que alguien haya programado tu ordenador para enviar ficheros sin tu conocimiento. Para evitar esto, compra el ordenador en un lugar seguro, formatea el disco duro antes de empezar a utilizarlo y luego instala los programas que desees. Para el mantenimiento y la reparación de los ordenadores cuenta siempre con técnicos de confianza y vigílalos en todo momento.
9. Cuando dejes desatendido el ordenador, desconéctalo del módem o del teléfono o deshabilita Internet, de esta manera los programas de intrusión no podrán acceder a tu ordenador durante la noche. Nunca dejes el ordenador encendido cuando estés ausente durante el día. Instala un programa que impida el acceso al ordenador transcurrido un cierto tiempo de inactividad, de esta forma la máquina sigue siendo segura si sales un momento a tomar un café o hacer una fotocopia.
10. Escoge un servidor de Internet conocido por su seguridad. Microsoft acaba de anunciar que Internet Explorer tiene problemas serios de seguridad.

Problemas de seguridad de Internet

1. Tus correos electrónicos no van directamente de tu ordenador al ordenador del destinatario, sino que pasan por toda una serie de nodos y van dejando información a su paso, información a la que se puede tener acceso, (no sólo desde tu país).
2. A veces hay quien mira por encima del hombro lo que uno está escribiendo, sobre todo en cafés Internet. Si estás conectado a una red, el resto de las personas en la oficina tendrá acceso a tus correos electrónicos. El administrador del sistema puede ser que tenga acceso privilegiado a todos los correos electrónicos.
3. Tu proveedor de servicios de Internet (ISP) tiene acceso a tus correos electrónicos, y cualquiera que tenga influencia sobre tu ISP puede ejercer presión para que le envíe copias de todos tus correos o para evitar que determinados correos sean enviados.
4. En su viaje por Internet, tus correos atraviesan cientos de lugares no seguros a los que también pueden acceder los piratas informáticos. El ISP del destinatario también puede ser vulnerable, así como su red y su oficina.

Seguridad de Internet de base

Redes sociales - Facebook, Twitter, etc.

Se ha hablado mucho, sobre todo los miembros de estas redes, sobre sus niveles de intimidad. Cada vez hay más organizaciones de defensores y defensores a título individual que utilizan estas redes para comunicar, desarrollar grupos de discusión, lanzar llamamientos urgentes de acción y financiación, etc. Dado que gran parte del debate sobre la intimidad gira en torno al hecho de que no sabemos cuánta formación está siendo utilizada y a quién se están enviando datos personales nuestros, se aconseja mucha precaución, sobre todo si la “visibilidad” del personal o de la organización es un problema. Las personas pueden tener con frecuencia contactos procedentes de todo el espectro de sus vidas profesionales y sociales: mucho cuidado de no “sacarles del armario”. Reflexiona dos veces antes de enviar un mensaje público alguien. Si no estás seguro, envía un mensaje privado. Las personas

que aparezcan en las fotos deben dar su autorización antes de colgarlas en la red por muy divertidas que nos parezcan.

1. Los virus y otros problemas, como los troyanos, pueden venir de cualquier parte; incluso los amigos pueden pasarte un virus sin saberlo. Utiliza un buen programa antivirus y mantenlo actualizado con la actualización en línea automática. Todos los días aparecen virus nuevos y conviene comprobar la biblioteca de información del virus www.vil.nai.com para proveerse de las protecciones necesarias.
2. Los virus se transmiten frecuentemente a través de los correos electrónicos por lo que es conveniente practicar el correo electrónico seguro (consultar más adelante). Los virus son programas sencillos diseñados para replicar y pueden ser malignos o no. Los troyanos son programas diseñados para darle a un tercero (o a cualquiera) acceso a tu ordenador.
3. Un buen cortafuegos puede ayudarte a que los piratas informáticos no te vean y a mantener alejados a quienes intentan introducirse en tu sistema. Esto garantiza que sólo las aplicaciones autorizadas puedan conectarse a Internet y evita que programas como los troyanos envíen información o abran “puertas traseras” por la que los piratas puedan entrar.
4. Un sistema “key logger” puede hacer un seguimiento de todo lo que tecleas. Estos programas se instalan en tu ordenador con un virus o un troyano, o alguien los instala físicamente en el ordenador. Estos sistemas informan de tus actividades y lo suelen hacer por Internet. Para protegerse, conviene utilizar claves de acceso al ordenador, practicar el correo seguro, utilizar un programa antivirus, y utilizar un programa guiado con el ratón para teclear la clave de acceso; los “key loggers” también se desactivan cuando desconectas físicamente el ordenador del acceso de Internet -simplemente desenchufando la conexión telefónica cuando no estés usando el ordenador.
5. Se puede falsificar la dirección de correo electrónico o usarla fraudulentamente. Esto se puede hacer si se tiene acceso al ordenador de la persona y a su clave de acceso, un pirata informático en el proveedor de servicios o usando una dirección que se parezca a la de la persona. Por ejemplo se cambia la “l” minúscula por el número “1”, de esta manera se crea una dirección parecida y la mayoría de la gente no nota la diferencia. Para evitar que esto te ocurra, escoge cuidadosamente el encabezamiento de tus mensajes y haz preguntas periódicamente que sólo la persona a la que va destinada el mensaje pueda responder. Confirma solicitudes sospechosas de información haciendo una comprobación con otra forma de comunicación.
6. Mantén la privacidad sobre tu navegación por Internet negándote a aceptar cookies y borrando la memoria cache cada vez que termines de usar la red. En Internet Explorer ve a herramientas y luego a opciones. En el navegador Netscape, ve a edición y luego a preferencias. Cuando estés en estos menús, borra todo el historial y los Cookies y vacía la memoria cache. Recuerda también borrar tus favoritos. Los navegadores también guardan un registro de los sitios que has visitado en los ficheros cache, de manera que tienes que comprobar qué ficheros

has de borrar de tu sistema. Es muy importante hacer esto si utilizas el ordenador del trabajo para navegar por sitios pornográficos.

7. Actualiza tus navegadores para poder utilizar el encriptado 128-bit. Esto te ayudará a salvaguardar la información que debes enviar por Internet, incluyendo claves de acceso y otros datos sensibles incluidos en formularios. Instala los paquetes de seguridad más recientes de todos tus programas sobre todo Microsoft Office, Microsoft Internet Explorer y Netscape.
8. No uses un ordenador que contenga información sensible para una navegación por Internet que no sea necesaria. Esto es de especial relevancia si el único ordenador de la oficina se utiliza para entrar en sitios para “adultos” y de encuentros y programas de mensajería instantánea, puesto que estos sitios suelen estar llenos de virus y comprometer la seguridad de tu ordenador.

Seguridad de base para correos electrónicos

Estas son prácticas de correos electrónicos seguros que deberíais respetar tú y todos tus amigos y colegas. Advérteles de que no abrirás sus correos a menos que practiquen el correo electrónico seguro.

1. NUNCA abras un e-mail de alguien que no conoces. Compartir fotos por Internet puede suponer riesgos para tu ordenador y tu organización.
2. NUNCA reenvíes un correo electrónico a alguien que no conoces, o procedente de alguien que no conoces. Todos esos correos electrónicos enviados en cadena con mensajes “positivos” pueden tener virus. Puede ser que infectes los ordenadores de tus amigos y colegas si se los envías. Si te gusta el mensaje, transcríbelo tú mismo antes de enviarlo. Si no tienes tiempo de hacerlo, probablemente es que el mensaje no merezca la pena. Los sitios de Internet que envían todos los días fotos de celebridades, desnudas o vestidas, también suelen ser vehículos para virus y no debes bajártelos a tus ordenadores de trabajo.
3. NUNCA te bajes ni abras anexos a menos que conozcas su contenido y sepas que son seguros. Desactiva las opciones de descarga automática de tu programa de correo electrónico. Muchos virus y troyanos se extienden como “gusanos” y los gusanos modernos parece que te los ha enviado alguien que te conoce. Los gusanos inteligentes escanean tu agenda de direcciones, sobre todo si utilizas Microsoft Outlook o Outlook Express y replican escondiéndose como anexos legítimos procedentes de contactos legítimos.
4. NO uses formatos HTML, MIME ni de Texto Enriquecido (RTF) en tu correo electrónico -usa solamente texto. Los correos electrónicos en formato RTF pueden llevar programas encastrados de acceso a los ficheros de tu ordenador.
5. Si utilizas Outlook o Outlook Express, cierra la pantalla de visualizado previo.
6. Encripta tus correos electrónicos siempre que puedas. Un correo electrónico no encriptado es como una tarjeta postal que puede leer cualquiera que la vea o tenga acceso a ella. Un correo electrónico encriptado es como una carta en un

sobre en una caja fuerte. A continuación explicaremos qué hacer y qué no hacer en el encriptado.

- **UTILIZA** el encriptado de manera habitual. Si sólo encriptas material sensible, cualquiera que esté vigilando tu tráfico de correos electrónicos sabrá cuándo el contenido es importante. Un aumento repentino del encriptado puede precipitar un allanamiento.
- **NO** incluyas información sensible en el objeto del correo electrónico, puesto que no se suele encriptar aunque el texto del mensaje sí lo esté.
- **USA** una clave de acceso con letras, números, espacios y puntuación que sólo tú puedas recordar. Algunas técnicas para la creación de claves de acceso son la utilización de dibujos en tu teclado o palabras puestas juntas de manera aleatoria intercalando símbolos. En general, cuanto más larga sea la clave de acceso más fuerte será.
- **NO** uses una única palabra, nombre, refrán o una dirección en tu agenda como clave de acceso porque se puede averiguar en cuestión de minutos.
- **HAZ** una copia de seguridad de tu clave privada (el fichero que contiene la clave para el software de encriptado) y guárdala en lugar seguro, por ejemplo encriptándola en un diskette o en un lápiz de memoria USB.
- **NO** envíes material sensible a alguien simplemente porque te han enviado un mensaje electrónico encriptado con un nombre reconocible. Cualquiera puede imitar un nombre haciendo que su dirección de correo electrónico se parezca a la de alguien que tú conoces. Verifica siempre la identidad de la persona y antes de confiar en su origen comprueba que es la persona indicada por teléfono o enviando un correo electrónico.
- **ENSEÑA** a otros a usar el encriptado. Cuanta más gente lo utilice, más seguros estaremos todos.
- **NO** olvides firmar el mensaje y encriptarlo. Quieres que el receptor sepa si alguien ha modificado tu mensaje durante su tránsito.
- **ENCRIPTA** también los ficheros que envías como anexos separados porque no se encriptan automáticamente aunque el mensaje sí lo esté.

Si no tienes programas de encriptado, utiliza la norma siguiente: **SI TE LO TIENES QUE PENSAR MUCHO ANTES DE ENVIAR LA INFORMACIÓN, NO LA ENVÍES.** Busca otras formas de comunicarte con los compañeros.

7. Utiliza mensajes en el asunto del correo electrónico que le permitan al receptor saber que eres tú quien ha enviado el mensaje. Dile a tus amigos y colegas que incluyan siempre algo personal en el asunto para asegurarte que son ellos quienes

te han enviado el mensaje y evitar así que alguien suplante su identidad o que un troyano haya enviado un programa infectado a toda una lista de mailing. Sin embargo, no utilices en el asunto información segura; para ello usa el encriptado. Recuerda que si el asunto no está encriptado, puede desvelar la naturaleza del mensaje y despertar un interés no buscado. Muchos programas de hackers escanean automáticamente y copian los mensajes electrónicos con asuntos “interesantes” como “informe”, “confidencial”, “privado”.

8. NUNCA envíes correos electrónicos a un grupo muy numeroso de personas en copia. Es mejor que te envíes el mensaje a ti mismo incluyendo a los destinatarios en copia oculta. Es una cuestión de cortesía y de buenas prácticas de privacidad. De lo contrario, estarás enviando mi dirección de correo electrónico a personas que yo no conozco; esto no sólo es poco amable sino que puede generar frustración y peligro.
9. NUNCA respondas al spam, ni siquiera para solicitar que te borren de la lista. Los servidores de spam envían correos electrónicos a muchísimas direcciones sin saber si están “vivas”, es decir si alguien está efectivamente utilizando esa dirección. Cuando se responde, el servidor reconoce que tienes una cuenta viva y por lo tanto seguirá enviando spam.
10. Si puedes, reserva un ordenador, que no esté conectado a ningún otro y que no tenga ficheros con datos, para aceptar los correos generales.

Una guía para una gestión de la información y de la oficina más segura

Gestión más segura de la oficina

Para gestionar de manera más segura la oficina hay que generar hábitos. Los hábitos de gestión de la oficina pueden ser útiles o dañinos. Para tener hábitos de gestión de la oficina útiles conviene entender las razones para adoptarlos. Hemos preparado listas de hábitos que pueden ayudarte a manejar la información de manera más segura, lo que sólo será posible si pones en práctica estos hábitos y reflexiones sobre por qué son importantes.

¿Qué es lo más importante para la confidencialidad y la seguridad en la gestión de la oficina?

- Ser consciente de la información que manejas y quién tiene acceso a ella
- Contar con hábitos seguros y usarlos sistemáticamente
- Usar las herramientas adecuadamente

Administración

Muchas organizaciones tienen un administrador de sistemas o alguien que tiene privilegios de administrador con autorización para acceder a los correos

electrónicos, a las redes de ordenadores y para supervisar la instalación de nuevos software. Si alguien se va de la organización o no está disponible, el administrador tendrá acceso a la información de esa persona y no habrá interrupción en las actividades. También será responsable de garantizar que el software del sistema esté limpio y es de una fuente fiable.

El problema es que algunas organizaciones consideran que esta función es únicamente de apoyo técnico y concede a los proveedores privilegios de administrador. Este administrador tiene un control efectivo de toda la información de la organización y por lo tanto tiene que ser de una fiabilidad total. Algunas organizaciones comparten la función de administrador entre el director de la organización y otra persona fiable.

Las normas:

1. NUNCA le des privilegios de administrador a un proveedor; no sólo son menos de fiar que las personas de la organización sino que alguien de fuera de la oficina puede ser difícil de encontrar en caso de emergencias.
2. Solamente las personas de la máxima fiabilidad deberían tener privilegios de administrador.
3. Hay que decidir qué cantidad de información está accesible para el administrador: acceso a todos los ordenadores, a las claves de acceso a los ordenadores, a las claves de acceso a los programas, a las claves de encriptado, etc.
4. Si decides guardar copias de las claves de acceso y las claves privadas de encriptado con otra organización, tienes que tener previstos protocolos de acceso.
5. Si una persona se va de la organización hay que cambiar inmediatamente sus claves y códigos de acceso personales.
6. Si alguien con privilegio de administrador se va de la organización, hay que cambiar todas las claves y códigos de acceso inmediatamente.

Administración del software

Cuando se usa software pirata, la organización es vulnerable ante lo que llamamos “policía del software”. Estos agentes pueden tomar medidas enérgicas contra la organización, imponerle multas o incluso cerrarla por utilizar software ilegal. Los medios de comunicación occidentales no entenderían estas medidas como un ataque contra una ONG de derechos humanos, sino como un ataque a la piratería. Hay que tener exquisito cuidado con las licencias de software y no permitir que nadie de la oficina haga copias. El software pirata puede también plantear problemas de seguridad porque contenga virus. Cuando instales un software, utiliza siempre un programa antivirus.

Un administrador debería controlar todo software nuevo a instalar en los ordenadores, no permitir la instalación de software potencialmente inseguro e instalar únicamente el software que sea necesario. Asimismo, conviene instalar los parches de seguridad más recientes para todos los software utilizados, especialmente Microsoft Office, Microsoft Internet Explorer y Netscape. La principal amenaza a la seguridad está en el interior de los software y hardware con vulnerabilidades conocidas. Sería incluso más aconsejable instalar software de fuentes abiertas, que no depende del modelo de “seguridad con oscuridad”, sino que recoge la experiencia de expertos de seguridad y piratas informáticos que hacen pruebas rigurosas de todo el código. La utilización de software de fuente abierta o cualquier software distinto del de Microsoft tiene el beneficio añadido de que eres menos vulnerable a los virus estándar y a los piratas informáticos no específicos. Hay muchos menos virus creados para los sistemas operativos Linux o Macintosh simplemente porque los utiliza mucha menos gente que Windows. Outlook es el programa de correo electrónico más popular y por lo tanto el objetivo más popular para los hackers.

Hábitos de correos electrónicos

Debería convertirse en un hábito el encriptado de los correos electrónicos. Es mucho más fácil recordar que hay que encriptarlo todo que tener una política que decide qué correos electrónicos deben ser encriptados y cuáles no. Recuerda que si el correo electrónico está siempre encriptado, quienes estén vigilando tu tráfico nunca sabrán cuándo hay información importante y sensible.

Otros aspectos importantes:

1. Guarda los correos electrónicos encriptados en un formato encriptado. Podrás siempre desencriptarlos después, pero si alguien entra en tu ordenador es tan vulnerable como si nunca hubieran sido encriptados.
2. Asegúrate siempre que todas aquellas personas con quienes intercambias correos electrónicos encriptados ni los desencriptan ni los reenvían o responden sin molestarse en encriptar la respuesta. La dejadez de algunas personas es la amenaza más importante para tus comunicaciones.
3. También puedes crear algunas cuentas de correo electrónico seguras para quienes están en el terreno que no se usen generalmente y por lo tanto no sean fáciles de identificar para los servidores de spam. Habrá que consultar esas cuentas de manera habitual pero sólo podrá usarlas el personal en el terreno. De esta manera podrás destruir direcciones de correo electrónico que reciben mucho spam sin poner en peligro tu base de contactos.

Tener conciencia y apropiación puede ser muy saludable tanto para ti como para tu organización. El eslabón débil de la cadena suelen ser las personas y no la tecnología.

Mejorar la seguridad en los lugares de trabajo y en las viviendas

La intención de este capítulo es presentar distintos pasos prácticos a la hora de evaluar la seguridad de tus oficinas, centros de día, albergues y viviendas para incluir mejoras en tus planes de seguridad.

Seguridad en casa y en el trabajo

La seguridad de la sede de la organización, las oficinas regionales y de distrito y las viviendas de los miembros del personal tiene una importancia fundamental para el trabajo de los defensores. Es importante profundizar en el análisis sobre cómo entender y mejorar las medidas de seguridad en la oficina y en casa.²⁹

Hay que entender los aspectos generales de la seguridad de las oficinas.

Nuestro objetivo en la mejora de seguridad se puede resumir en tres palabras:

Evitar el acceso no autorizado

En algunos casos también podría ser necesario proteger la oficina contra posibles ataques o manifestaciones violentas.

Analiza en primer lugar las vulnerabilidades o debilidades de la oficina. Como ya vimos en el ejercicio de evaluación de riesgos, estas vulnerabilidades pueden aumentar los niveles de riesgo en función de la(s) amenaza(s) a la(s) que te enfrentes.

Las vulnerabilidades de una oficina deben ser examinadas a la luz de las amenazas.

Por ejemplo, si corres el riesgo de que alguien te robe el equipo o la información, debes analizar cómo evitar que alguien entre en la oficina y tenga acceso a tus equipos e información. En países con pocos recursos y altas temperaturas no se presta suficiente atención a los cierres de puertas y ventanas. Si a esto añadimos que no hay recursos

²⁹ Para una mayor simplicidad, nos referiremos a « oficinas » a partir de ahora, aunque toda esta información también se aplica a la seguridad en las viviendas.

para tener aire acondicionado, las puertas y ventanas de la oficina se quedan abiertas lo que le da acceso directo a cualquiera para entrar en la oficina.

En este caso podemos analizar varias vulnerabilidades: la primera es la actitud del personal que deja sistemáticamente abiertas puertas y ventanas; la segunda es la falta de recursos y de planificación de la organización para conseguir estos recursos. Si hubiera dinero para instalar aire acondicionado, las puertas y ventanas tendrían que estar cerradas para que funcionara.

Dejar puertas y ventanas abiertas puede convertirse en una vulnerabilidad muy importante si la organización se enfrenta a reacciones hostiles de la comunidad local ya sea por los casos en los que está trabajando o por algunas de sus actividades de contacto. Los edificios de oficinas también pueden convertirse en una vulnerabilidad si están aislados o en la planta baja. Lo que en apariencia era la oficina perfecta por su accesibilidad como centro de día, se convierte en vulnerabilidad debido al trabajo de derechos humanos que lleva a cabo la organización.

Es importante definir las vulnerabilidades de la oficina en función de las amenazas presentes y las futuras que se habían identificado en el análisis y los escenarios del capítulo uno.

Dicho esto, es importante encontrar el equilibrio adecuado entre instalar medidas apropiadas de seguridad y dar la impresión de que se está “escondiendo” algo. Un cambio exagerado de las medidas externas de seguridad de la oficina de la noche a la mañana puede de hecho aumentar el nivel de riesgo puesto que llama la atención involuntariamente. La experiencia de los autores nos indica que suele ser mejor empezar con un cambio de actitudes hacia la seguridad, cerrar puertas y ventanas e ir instalando otras medidas físicas externas de seguridad si es posible.

La seguridad de una oficina depende de su punto más débil, que suele ser nuestra actitud ante la seguridad.

Muchas organizaciones LGBTI empezaron con programas de prevención del VIH/SIDA que más adelante se convirtieron en programas de salud para estos grupos de alto riesgo. Con el tiempo, las experiencias de las organizaciones que trabajan con estos grupos han hecho que se desarrollen estrategias para la mejora de la situación de los derechos humanos de la comunidad LGBTI. En términos de seguridad, estamos ante un serio problema.

Para que los programas de salud funcionen bien, especialmente con grupos de alto riesgo como los hombres que tienen sexo con hombres-HSH, los consumidores de drogas por vía intravenosa-UDI y trabajadores comerciales del sexo-TSC, es necesario garantizar el anonimato y la más estricta confidencialidad. Si en la misma oficina se tienen programas paralelos de derechos humanos que no sólo defienden los derechos SOGI sino también casos de violencia contra los miembros de la comunidad, hay que controlar la entrada al edificio y mantener un registro de quienes entran. La falta de fondos hace con frecuencia difícil la separación de las oficinas del proyecto de salud y del proyecto de derechos humanos. A veces esta separación se limita a una cortina en el pasillo que separa la zona pública de la privada. A menudo, los baños en el edificio se comparten, lo que le da la posibilidad a las personas sin vigilancia de entrar en otros

despachos. Esto se puede ver agravado cuando el programa de salud ofrece cursos de salud sexual y los destinatarios -que suelen pertenecer a grupos marginales o estar en situación de ilegalidad- son una presa fácil para actores con poder que pueden “convencerlos” de que vigilen e informen.

Los allanamientos, bombardeos, incendios, etc., son formas muy drásticas de evitar que tu organización use información contra determinados actores. Éstos actores, sean estatales, no estatales o privados, buscarán siempre maneras más sutiles de obtener el acceso a tu información. Es mucho más fácil, si tienes un programa de atención de día o de asesoría sobre salud, entrar sin más.

FACTORES A CONSIDERAR EN LA INSTALACIÓN DE UNA OFICINA:

El barrio: conviene analizar las posibles reacciones de la gente ante la comunidad LGBTI antes de abrir la oficina. No tendría mucho sentido abrir la oficina en un área que sabes que es muy conservadora en sus actitudes ante la diversidad, ya que se podría entender esta instalación como una afrenta y causar peligros a la organización. Algunos países tienen normas y reglamentos sobre las actividades que se pueden desarrollar en un determinado perímetro en torno a los centros educativos, algo que conviene conocer. Si tu organización va a poner en marcha un programa de atención sanitaria para personas que viven con el VIH/SIDA, tendrás que reflexionar sobre las posibles reacciones de la comunidad local: si entienden este programa por lo que es en realidad, una acción humanitaria, y lo acogen, o si lo considerarían como un foco posible de infecciones.

Muchas oficinas LGBTI son también centros sociales durante las tardes/noches. Los ruidos y el tráfico nocturno en torno a la oficina pueden convertir en hostiles a los vecinos más simpatizantes.

Otros aspectos prácticos que hay que tener en cuenta a la hora de escoger el lugar para instalar las oficinas: saber si el edificio está asociado con determinadas personas o actividades en el pasado; accesibilidad con transporte público o privado; riesgo de accidentes; si se pueden instalar las medidas de seguridad necesarias en el edificio, etc.

Conviene revisar las medidas de seguridad que otros han instalado en la misma zona. Si hay muchas medidas de seguridad, puede ser un signo de zona insegura, por ejemplo, en relación con los delitos comunes. Es importante hablar con la gente de la zona sobre la situación local de seguridad. En todo caso, conviene asegurarse de que se toman las medidas de seguridad necesarias sin atraer demasiada atención. También es útil conocer a personas de la zona porque pueden transmitir información en relación con movimientos sospechosos en el barrio.

También es importante saber quién es el casero. ¿Se le conoce? ¿Qué se dice de él? ¿Podría ser susceptible de sufrir presiones por parte de las autoridades/actores no estatales o privados? ¿Estará de acuerdo con la instalación de medidas de seguridad? ¿Le parecerán bien tus actividades y la presencia de los grupos con los que trabajas?

La elección de la oficina tiene que tener en cuenta qué personas la van a usar o visitar. Una oficina a la que las víctimas acuden buscando asesoría legal va a tener requisitos distintos de otra oficina cuya utilización principal sea un centro de día o de salud que, a su vez, es distinta de una oficina cuya utilización principal sea el trabajo del personal en

temas de derechos humanos. Hay que evaluar si tiene fácil acceso por transporte público, si el viaje entre la oficina y las viviendas del personal es seguro, o entre la oficina y los lugares de desarrollo de las actividades, etc. Las oficinas cuya actividad se centra fundamentalmente en actividades de contacto seguramente estarán situadas en zonas donde vivan los grupos destinatarios. Ya comentamos antes de qué manera esto puede afectar a las percepciones generales del trabajo que lleva a cabo tu organización y el impacto que puede tener en la seguridad de la organización. Viajar a estas áreas sobre todo de noche puede plantear problemas de seguridad que hay que analizar.

Una vez escogido el lugar, es importante hacer evaluaciones periódicas de la situación de la oficina, constatar si la presencia de tu organización y de las personas con las que trabajas ha generado algún tipo de animosidad entre los vecinos. Esto también puede traer problemas como por ejemplo que se presione al casero para que te eche.

LISTA DE ASPECTOS A COMPROBAR PARA ESCOGER UN LUGAR ADECUADO PARA LA OFICINA:

1. **BARRIO:** estadísticas delictivas; cercanía a objetivos potenciales de ataques armados, como instalaciones militares o gubernamentales; lugares seguros donde refugiarse; otras organizaciones nacionales o internacionales con las que mantienes relaciones. Aunque difícil de medir al principio, la tolerancia del vecindario puede ser también un factor muy importante a tener en cuenta. Las actitudes preponderantes en la sociedad ante los derechos SOGI o de las mujeres puede causar reacciones hostiles de tus vecinos cuando los grupos destinatarios han comenzado a utilizar tus servicios, sobre todo si piensas abrir un centro de día de salud sexual para atender a sectores de la sociedad marginados por la clase media, “la casta alta” de la sociedad patriarcal urbana.
2. **RELACIONES:** tipología de los vecinos; inquilinos anteriores, propietario/casero; utilización previa del edificio.
3. **ACCESIBILIDAD:** una o varias rutas de acceso buenas (cuantas más mejor); accesibilidad por transporte público y privado.
4. **SERVICIOS BÁSICOS:** agua y electricidad, teléfono, Internet.
5. **ILUMINACIÓN DE LAS CALLES** en la zona circundante.
6. **SUSCEPTIBILIDAD ANTE ACCIDENTES O DESASTRES NATURALES:** incendios, inundaciones importantes, corrimiento de terrenos, vertido de materiales peligrosos, fábricas con procesos industriales peligrosos, etc.
7. **ESTRUCTURA FÍSICA:** solidez de las estructuras, facilidad para la instalación de equipos de seguridad, puertas y ventanas, barreras de protección y perímetro, puntos de acceso (consultar más adelante).
8. **PARA VEHÍCULOS:** un garaje o, al menos, un patio o un lugar cerrado con una barrera.

Acceso de terceros a la oficina: barreras físicas y procedimientos para las visitas

El principal objetivo de la seguridad en la oficina es impedir el acceso de personas no autorizadas. Alguien podría entrar para robar, conseguir información, colocar algo que

luego puede usarse en tu contra, como drogas o armas, amenazarte, etc. aunque cada caso es distinto, el objetivo no cambia: **Evitar el Acceso no Autorizado**.

El acceso a un edificio se controla con barreras físicas (verjas, puertas, cancelas), con medidas técnicas (como alarmas luminosas) y procedimientos de admisión para visitantes. Cada barrera y procedimiento es un filtro por el que todos aquellos que deseen entrar en la oficina deben pasar. Lo ideal es que estos filtros se combinen para ir formando varias capas de protección que puedan evitar las distintas maneras de entrada no autorizada.

Es útil establecer una distinción entre lo que se identifica como zona pública, como en el caso de centros de día anónimos, y lo que es el “espacio de oficinas” donde se restringe el acceso y se instala un sistema de filtros entre las dos zonas. Puede ser algo tan sencillo como una puerta con llave o una verja en una escalera para evitar el acceso a la zona de oficinas en la planta de arriba.

Barreras físicas

Las barreras sirven para bloquear físicamente la entrada de visitantes no autorizados. Su utilidad dependerá de su solidez y de que cubran todos los puntos vulnerables de acceso.

Tu oficina puede tener barreras físicas en tres áreas:

1. Perímetro externo: vallas, muros o similares, en jardines y patios.
2. El perímetro del edificio o de las instalaciones.
3. El perímetro interno: barreras que se pueden crear en el interior de la oficina para proteger una o varias salas. Esto es particularmente útil en oficinas por las que pasan muchos visitantes porque separa la zona pública de la privada que a su vez puede contar con la protección de otras barreras.

El perímetro externo

La oficina tiene que estar rodeada de un perímetro externo claro, si es posible con vallas altas o bajas, aunque de preferencia sólidas y suficientemente elevadas, que dificulten el acceso. Las rejas o el alambre de espino permiten el acceso visual por lo que sería más aconsejable tener paredes de ladrillo o similares.

El perímetro del edificio o las instalaciones

Esto incluye paredes, puertas, ventanas y techo o tejado. Si las paredes son sólidas, las aberturas y el tejado también lo serán. Las puertas y ventanas tienen que tener cerraduras adecuadas y el refuerzo de rejas, sobre todo con barras horizontales y verticales encastradas en la pared. El tejado debe garantizar una buena protección -no una simple lámina de hojalata o unas tejas. Si no se puede reforzar el tejado, hay que bloquear sus accesos desde el suelo o desde edificios vecinos.

El perímetro interno

Podemos aplicar las mismas precauciones aquí que hemos aplicado al edificio o las instalaciones. Es muy útil contar con un área con medidas especiales de seguridad dentro de la oficina, algo que es bastante fácil de instalar. Incluso una caja fuerte puede ser considerada como perímetro interno de seguridad.

Un comentario sobre las llaves

Las llaves no pueden estar en lugares visibles o accesibles a los visitantes. Guarda todas las llaves en un armario o cajón con una cerradura cuyo código sólo conozca el personal; cambia el código de vez en cuando para mejorar la seguridad.

Si las llaves están marcadas, no indiques qué sala, armario o cajón pueden abrir porque esto facilitaría mucho el robo; es más aconsejable utilizar códigos de números, letras o colores.

Medidas técnicas: luces y alarmas

Las medidas técnicas refuerzan las barreras físicas o los procedimientos de admisión de visitantes, por ejemplo, mirillas, portero automático y cámaras de video (consultar más abajo). Para que una medida técnica funcione, debe provocar una reacción concreta, por ejemplo, atraer la atención de los vecinos, la policía o una empresa privada de seguridad. Si esto no ocurre y el intruso sabe que no va a ocurrir, estas medidas servirán para muy poco y lo único que evitarán serán los pequeños robos o la grabación de imágenes de las personas que entran.

La iluminación en el exterior del edificio (patios, jardines, aceras) y en los rellanos es esencial.

Las alarmas cumplen varios objetivos, lo que incluye la detección de intrusos y persuadirles de entrar o de insistir en sus intentos.

Una alarma puede activar un sonido de advertencia dentro de la oficina; una luz de seguridad, un sonido general fuerte, una campana o un ruido; o una señal en un centro de seguridad externa. Una alarma sonora es útil porque atrae la atención pero puede ser contraproducente si no esperas que los vecinos u otros reaccionen. Hay que tener cuidado cuando se escoja entre una alarma sonora o visual (una luz fija potente y una luz roja intermitente). Esto último puede ser suficiente para persuadir a un intruso porque sugiere que algo más ocurrirá tras la detección inicial.

Las alarmas deben instalarse en los puntos de acceso (patios, puertas y ventanas, y espacios vulnerables como las salas donde se almacena la información sensible). Las alarmas más directas son los sensores de movimiento que activan una luz, emiten un sonido o ponen en marcha una cámara cuando se detecta el movimiento.

Las alarmas deberían:

1. Tener pilas para que puedan funcionar en caso de cortes de electricidad.
2. Contar con un lapso de tiempo antes de su activación para que el personal, que las ha podido activar accidentalmente, tenga tiempo de desactivarlas.

3. Incluir la opción de la activación manual si el personal necesita activarla.
4. Que sea fácil de instalar y de mantener.
5. Que sea fácilmente distinguible de la alarma de incendio.

Cámaras de video:

Las cámaras de video pueden ayudar a mejorar los procedimientos de admisión (consultar más adelante) o grabar a las personas que entran a la oficina. Sin embargo, la grabación debe hacerse desde un lugar fuera del alcance del intruso, porque, de lo contrario, los intrusos pueden abrir la cámara y destruir la cinta.

Habría que tener en cuenta la posibilidad de que las cámaras intimiden a las personas que vienen de visita, como víctimas o testigos; también pueden llamar la atención de ladrones si consideran que son objetos de valor. En el caso de los centros de día, las cámaras pueden resultar contraproducentes sobre todo si se ha informado de que el servicio es anónimo. En todo caso hay que reflexionar qué espacios quieres que las cámaras protejan. Una buena práctica es colocar una nota que avise de la utilización de la cámara (el derecho a la intimidad también es un derecho humano).

Empresas privadas de seguridad

Este tema merece una atención especial. En muchos países, las empresas privadas de seguridad emplean a antiguos miembros de las fuerzas de seguridad. Hay casos documentados de que estas personas llevan a cabo actividades de vigilancia o ataques a defensores de derechos humanos. Por lo tanto, tendría sentido no depositar tu confianza en estas empresas si hay alguna razón que te haga temer que las fuerzas de seguridad te vigilen o te ataquen. Si una empresa de seguridad tiene acceso a tus oficinas, podría instalar micrófonos o permitir la entrada de otras personas.

Si piensas que es necesario recurrir a los servicios de una empresa privada de seguridad tendrías que asegurarte de tener un acuerdo muy claro en cuanto a lo que el personal podrá hacer o no, y a qué partes del edificio tendrán acceso. Si los guardias de seguridad llevan armas, es importante para una organización de derechos humanos tener muy claro cuáles son las normas para su utilización. Es todavía más importante poner en la balanza los beneficios y desventajas de la utilización de armas.

Las armas pequeñas no son suficientes para disuadir a atacantes con una capacidad armada mayor (lo que suele ser habitual), pero si los atacantes saben que hay gente con armas pequeñas en tu oficina, puede ser que decidan entrar con sus armas preparadas para protegerse durante el ataque. En otras palabras, estas armas pequeñas podrían conducir a una escalada de la violencia durante el ataque o asalto de tu oficina.

Se debe llegar a acuerdos con las empresas privadas de seguridad o guardas nocturnos; acuerdos que deben ser revisados permanentemente.

Filtros para los procedimientos de admisión

Además de las barreras físicas, hay que poner en marcha procedimientos o “filtros” para la entrada en los locales.

Estos procedimientos determinarán cuándo, cómo y quién tiene acceso a las distintas partes de la oficina. Se debe restringir el acceso a zonas sensibles.

La forma más fácil para entrar en la oficina es llamar a la puerta y entrar. Mucha gente hace esto todos los días. Si queremos mantener un cierto nivel de acceso y, a la vez, mejorar el control de las personas que entran, hay que poner en marcha procedimientos adecuados de admisión.

Ejemplos con los que trabajar y debatir:

Alguien llega y entra en la oficina (la puerta no está cerrada con llave)

Sugerencias:

1. Pregúntale a la persona por qué quiere entrar.
2. Si vienen a ver a alguien de la oficina, invítalos amablemente a tomar asiento -por eso es bueno tener una zona de espera separada físicamente de la entrada interna a la oficina- y diles que vas a ver si la persona está en el edificio. Si la persona no está presente, pídele al visitante que vuelva en otro momento o que espere fuera de la zona restringida de la oficina. NO le digas dónde está el defensor.
3. Si el defensor está en la oficina, pregúntale si está esperando visita y comprueba el nombre, organización y distrito de la persona.

Nota: el problema aquí es que la persona ya está dentro del perímetro externo e interno; si fuera una persona hostil ya no se puede hacer gran cosa.

Alguien llega y la puerta está cerrada con llave

Sugerencias:

1. Usa las mirillas, cámaras o portero automático y de esta manera evitarás abrir o acercarte a la puerta, especialmente si no quieres dejar entrar a la persona o hay una amenaza de entrada forzada o violenta.
2. Pide a la persona su carné de identidad y la razón de su venida a la oficina.
3. Comprueba si el defensor está en el edificio y si espera visita.
4. Si el defensor no está, invita a la persona a volver en otro momento o apunta su número de teléfono o forma de contacto y dile que le pedirás al defensor que se ponga en contacto con ella. NO digas dónde está el defensor.

Nota: Muchas veces, debido a la falta de recursos, muchas oficinas no tienen una persona dedicada a tiempo completo para estar en la recepción. Los auxiliares y personal administrativo tienen otras tareas que hacer y no pueden dedicar todo el tiempo necesario a completar todos los procedimientos de admisión. También existe el peligro de que este personal administrativo no conozca en toda su dimensión las amenazas a las que se enfrenta la organización puesto que no asisten a las reuniones en las que se debaten los

incidentes de seguridad. NO esperes de los compañeros que actúen como filtro en tu lugar si no están al tanto del nivel de riesgo/peligro con el que os enfrentáis. Es mejor encontrar alguna manera de mantener al personal informado de las medidas extraordinarias de seguridad que se adoptan como resultado de incidentes o amenazas sin que esto cause alarma.

Llega alguien que solicita entrar para reparar el agua o la electricidad o hacer trabajos de mantenimiento

Sugerencias:

1. Confirma siempre la identidad de esta persona con la empresa u organización para la que dicen trabajar antes de dejarle entrar. Recuerda que ni un uniforme ni una tarjeta de identidad garantiza que la persona es de fiar, sobre todo en una situación de riesgo alto o medio.
2. Decide si dejas entrar a la persona o no. Una vez que conoces la razón de la visita, tendrás que decidir si dejar entrar a la persona o no. Que una persona dé razones para entrar no significa que haya que dejarle entrar. Si tienes dudas sobre su misión, no le permitas la entrada.
3. Supervisa a los visitantes mientras estén en la oficina. Una vez que el visitante ha entrado, asegúrate de supervisarle hasta que se vaya. Es útil contar con un área separada para reunirse con los visitantes, alejada de las áreas restringidas.
4. Se debe mantener un registro de todos los visitantes con nombre, organización, razón de la visita, persona visitada, hora de llegada, hora de salida. Este registro puede ser de gran utilidad cuando se hace la revisión de lo que no funcionó tras un incidente de seguridad.

Llega o llama una persona y hace preguntas

Sugerencias:

1. Independientemente de lo que la persona que llama o visita diga, bajo ninguna circunstancia debes decirle dónde está tu compañero y las personas cercanas, ni darle ningún tipo de información personal. Si insisten, ofrécete a tomar nota de un mensaje, pídele que llame o vuelva más tarde o fija una cita con la persona que quieren visitar.

Nota: A veces llegan personas por error, preguntan si tal persona vive ahí o quieren comprar algo, etc. En otros casos es gente que viene vendiendo cosas o mendigos que buscan ayuda. Si niegas el acceso y la información a estas personas habrás evitado un riesgo de seguridad.

Mantener un registro de las llamadas de teléfono y de los visitantes

Puede ser útil mantener un registro de llamadas de teléfono y de números de teléfono así como de las personas que visitan la organización. Los visitantes tendrán que presentar un documento de identidad cuyo número quedará anotado en el registro. Muchas organizaciones dan a su personal tarjetas de identidad por lo que deberás comprobar con la organización si la persona efectivamente trabaja para ellos o no.

Viene alguien a traer un objeto o un paquete

El riesgo que se corre con un paquete u objeto es que los contenidos podrían comprometerte o herirte, sobre todo si se trata de un paquete o carta bomba. Por muy inocente que parezca, no toques ni manipules un paquete hasta no haber hecho las tres cosas siguientes:

1. Comprueba si el destinatario está esperando el paquete. No es suficiente con que el destinatario conozca al remitente porque la identidad del remitente se puede falsificar fácilmente. Si el destinatario no está esperando un paquete, debes comprobar primero que el remitente efectivamente les ha enviado algo. Si el paquete va dirigido a la oficina, comprueba quién lo envía. Espera y habla del tema antes de tomar una decisión final.
2. Decide si aceptas o no el paquete o la carta. Si no puedes averiguar quién envió el paquete, o si esto lleva mucho tiempo, la mejor opción es no aceptarlo sobre todo en un entorno de riesgo medio o alto. Puedes pedir que te lo entreguen más tarde o ir tú mismo a recogerlo a la oficina de correos.
3. No pierdas de vista el paquete mientras éste permanezca en la oficina. Asegúrate de saber dónde está el paquete en todo momento hasta que el destinatario lo acepte.

Durante las recepciones y fiestas:

Muchas veces, las oficinas LGBTI cumplen la función de centros sociales por las noches para las personas que no están a gusto en sus casas, como espacios donde las personas pueden expresarse en libertad. ¿Se podría instaurar algún tipo de política que permita la utilización de las oficinas a personas que han sido presentadas a la organización por un grupo o por un miembro de confianza del personal? ¿De qué manera interferiría esta política con los objetivos de un centro de día? ¿Qué tipo de precauciones se toman para volver a casa de noche tarde? ¿La gente se queda a dormir en la oficina? ¿Podría afectar a la imagen de la oficina y de la organización que el público general sospechara que se desarrollan actividades sexuales fuera de las horas de oficina?

Las organizaciones también organizan de vez en cuando recepciones o fiestas para ir profundizando las relaciones con los vecinos o con organizaciones cercanas. En estas circunstancias, la norma es muy sencilla:

1. No dejes que nadie que no conozcas y cuyo nombre no esté en la lista de invitados entre al edificio. Solamente las personas conocidas pueden entrar, y solamente cuando el compañero que las conoce está presente y la puede identificar. Si se presenta una persona diciendo que conoce a alguien de la oficina que no está, no le dejes entrar aún que tenga muy buen aspecto.

Horas extras en la oficina

Muchas organizaciones LGBTI dependen muchísimo del personal voluntario que ayuda a la organización por las tardes y los fines de semana. Esto puede significar que la oficina esté abierta por las tardes y los fines de semana que es cuando es más difícil conseguir una respuesta de los contactos políticos

(embajadas, ONGs Internacionales, ONU) en caso de emergencia. Debemos tomarnos el tiempo necesario para explicar a estos contactos que, debido a la naturaleza de tu trabajo, la oficina suele estar abierta por las noches y pedirles que tengan esto en cuenta sobre todo en periodos de riesgo alto.

Apesar de que la mayoría de las personas que trabajan para las organizaciones LGBTI lo hacen por la tarde, trabajo de contacto etc., debe haber procedimientos preparados para el personal que trabaja horas extra o que tiene horarios de tarde/noche. Los miembros de una organización que van a trabajar horas extra o por la tarde/noche deben informar a otro miembro de la organización a una hora determinada y tener un cuidado especial al irse de la oficina. Se deben llevar a cabo acciones de información a los contactos políticos si existe alguna razón particular para sospechar que estas actividades de contacto pueden encontrarse con hostilidades.

COSAS A COMPROBAR: IDENTIFICAR LOS PUNTOS DÉBILES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE ADMISIÓN

1. ¿Quién tiene acceso regular y a qué áreas y por qué? Se debe restringir el acceso a menos que sea absolutamente necesario.
2. Distinguir entre los distintos tipos de visitantes (mensajeros, trabajadores de mantenimiento, técnicos informáticos, miembros de ONGs para reuniones, VIPs, invitados en las recepciones, etc.) y tener medidas adecuadas de admisión para cada caso.
3. Todo el personal debe conocer todos los procedimientos para todo tipo de visitantes y asumir la responsabilidad de aplicarlos.
4. Una vez que el visitante entra en la oficina, ¿tienen acceso a las áreas restringidas? Desarrollar estrategias para evitar esto.

Todos los miembros del personal tienen responsabilidad de actuar en caso de que alguien no respete adecuadamente los procedimientos de admisión.

COSAS A COMPROBAR: ACCESO A LAS LLAVES

1. ¿Quién tiene acceso a las llaves, a qué llaves y cuándo?
2. ¿Dónde y cómo se guardan las llaves y las copias?
3. ¿Hay un registro de las copias de las llaves en circulación?
4. ¿Existe el riesgo de que alguien haga una copia no autorizada de las llaves?

¿Qué ocurre si alguien pierde una llave? Hay que cambiar la cerradura, a menos que estés completamente seguro de que se ha perdido accidentalmente y que nadie puede identificar al dueño de la llave ni su dirección. Recuerda que se puede robar una llave y hacer que parezca un delito menor, de carterista, robo de un bolso, etc., para de esta manera conseguir el acceso a la oficina.

Cosas a comprobar: procedimientos generales de seguridad en la oficina:

1. Todos los miembros del personal deben anotar en el “Libro de Incidentes de Seguridad” todos los movimientos sospechosos de personas o vehículos.
2. Esto también debe hacerse con cualquier objeto colocado fuera del edificio para evitar el riesgo potencial de una bomba. Si sospechas que hay una bomba, no lo ignores, no lo toques y llama a la policía.
3. En caso de mudanza de la oficina, o si se han perdido o robado las llaves, es fundamental cambiar todas las cerraduras, por lo menos de la zona de entrada.
4. Tener siempre extintores y linternas (con pilas de recambio). Asegurarse de que todo el personal sabe utilizarlos.
5. En caso de que haya muchas posibilidades de cortes de electricidad, tener un generador de electricidad/un sistema de baterías. Los cortes de electricidad pueden hacer peligrar la seguridad (luces, alarmas, teléfonos, etc.) sobre todo en zonas rurales.
6. Tener a mano una lista de los números de urgencia locales para la policía, bomberos, ambulancias, hospitales cercanos, etc. Si existe riesgo de conflictos/manifestaciones violentas en las cercanías, mantener una reserva de agua y alimentos.
7. Definir los procedimientos de evacuación de urgencia e identificar a las personas responsables en cada sección de comprobar quiénes han abandonado el edificio. Hacer prácticas de los procedimientos de evacuación e identificar las “zonas seguras”. En zonas edificadas es importante indicar en qué parte se reduce el riesgo de accidentes físicos durante un terremoto.
8. Nadie que no pertenezca a la organización debe quedarse sólo en una zona vulnerable con acceso a las llaves, información u objetos de valor.
9. **Llaves:** nunca dejes las llaves donde los visitantes tengan acceso a ellas. Nunca “escondas” las llaves cerca de la entrada, fuera de la oficina, porque esto no es esconderlas sino lo contrario. Procedimientos de admisión: las barreras de seguridad no ofrecen protección si el intruso puede entrar a la oficina con las llaves.

Todos los miembros del personal comparten la misma responsabilidad en la admisión y control de visitantes. Todos los visitantes deben estar permanentemente acompañados mientras estén en la oficina.

Si se encuentra a un visitante no autorizado en la oficina:

1. En caso de enfrentamiento con un intruso potencial, las personas que trabajan en la oficina están en primera línea. Asegúrate de que tienen la formación y el apoyo necesarios en todo momento para hacer frente a la situación sin asumir riesgos.
2. Nunca debes enfrentarte con alguien que parezca estar dispuesto a utilizar la violencia para obtener lo que desea (por ejemplo, si va armado). En tales casos, alertar a los compañeros, encontrar un lugar seguro donde esconderse y pedir ayuda a la policía.

3. Acércate a la persona con cuidado o busca ayuda en la oficina o de la policía.
4. En situaciones de alto riesgo, mantener siempre el control de los objetos vulnerables, como la información almacenada en el disco duro, para que sean inaccesibles y llévatelos en caso de una evacuación de emergencia.

Revisiones regulares de seguridad en la oficina:

Las revisiones regulares son muy importantes porque el nivel de riesgo de las personas y organizaciones cambia con el tiempo. Muchos cambios en el personal, en la estrategia o actividades, o en el clima político, pueden afectar el nivel de riesgo y hay que adaptar los planes y procedimientos adecuadamente. Las revisiones regulares también ayudan a desarrollar la sensación de responsabilidad del personal sobre las normas de seguridad.

La(s) persona(s) responsable(s) de la seguridad debe(n) efectuar como mínimo cada seis meses una revisión de la seguridad de la oficina. Con la ayuda de la lista siguiente esto puede llevar como mucho una o dos horas. La persona responsable de la seguridad tiene que garantizar que ha recogido los comentarios del personal antes de redactar el informe final; presentar este informe a la organización para que se adopten las decisiones necesarias sobre las acciones a llevar a cabo. El informe debe mantenerse en los archivos hasta la siguiente revisión de seguridad.

En zonas rurales:

Los defensores también trabajan en zonas rurales, ya sea en un pueblo o en zonas apartadas.

Puede ser que no tengan muchas opciones en cuanto al lugar donde situar la oficina que, de todas formas, tiene que estar protegida ante visitantes y objetos no deseados.

El pueblo: si se puede comparar a una zona micro urbana, deben adoptarse la mayoría de las consideraciones planteadas más arriba y completarse con las siguientes.

Lugar alejado y aislado: asegúrate de que la comunidad cercana, tu familia y amigos pueden contribuir a tu sistema de alarmas. Intenta que comprueben regularmente cómo estás tú y tu oficina (si es tu casa). También puedes pensar en la posibilidad de tener un perro y educarlo para que ladre a los visitantes. Asegúrate de que no ataca a la gente y que no es fácil acercarse a él y envenenarlo. Procura conocer bien la zona y evita salir por la noche.

Puedes pensar también en tener un sistema de comunicación a través de personas de confianza para tener acceso lo más rápidamente posible a una reacción en caso necesario.

Ejemplo de Revisión de Seguridad de la Oficina:

COSAS QUE HACER: REVISIÓN DE SEGURIDAD DE LA OFICINA

REVISIÓN DE:

HECHA POR:

DATE:

1. CONTACTOS DE EMERGENCIA:

¿Hay una lista a mano y actualizada con los números de teléfono y las direcciones de otras ONGs locales, urgencias de hospitales, policía, bomberos y ambulancias?.

2. BARRERAS TÉCNICAS Y FÍSICAS (EXTERNAS, INTERNAS Y EN EL INTERIOR):

Comprobar en qué condiciones están y si funcionan las verjas/vallas externas, puertas del edificio, ventanas, paredes y techos.

Comprobar en qué condiciones están y si funcionan la iluminación externa, alarmas, cámaras y video-porteros automáticos.

Comprobar los procedimientos de las llaves, lo que incluye ver si las llaves están guardadas en lugar seguro y etiquetadas según el código, el reparto de responsabilidades para el control de las llaves y las copias, y si las llaves y las copias funcionan bien. Asegurarse de que se cambian las cerraduras cuando se pierden o se roban las llaves, y que tales incidentes se apuntan en el libro de registro.

3. PROCEDIMIENTOS Y “FILTROS” DE ADMISIÓN DE VISITANTES:

¿Hay procedimientos de admisión para todo tipo de visitantes? ¿Los conoce bien todo el personal?

Revisar todos los incidentes de seguridad registrados relacionados con los procedimientos o “filtros” de admisión.

Preguntar a todos los miembros del personal que se encargan de los procedimientos de admisión si éstos funcionan adecuadamente y qué mejoras hacen falta.

4. SEGURIDAD EN CASO DE ACCIDENTES:

Comprobar la situación de los extintores, tuberías/válvulas de gas y grifos, enchufes, cables y generadores de electricidad (cuando sea aplicable).

Comprobar que todo el personal conoce los procedimientos de evacuación de emergencia. ¿El resultado de la última prueba fue positivo? Si no, ¿qué no funcionó y qué hay que cambiar?

5. RESPONSABILIDAD Y FORMACIÓN:

¿Se ha designado la responsabilidad de la seguridad en la oficina?
¿Es eficaz?

¿Hay un programa de formación de seguridad en la oficina? ¿Cubre todas las áreas incluidas en esta revisión? ¿Se ha formado a todos los miembros del personal? ¿Ha sido eficaz esta formación?

Evaluación del rendimiento de seguridad de la organización: La rueda de la seguridad

Para que una rueda gire bien, tiene que ser completamente redonda. ¿Qué ocurre si algunos de los radios son más largos que otros? La rueda no sería completamente redonda y por lo tanto no giraría adecuadamente y avanzaría a trompicones.

Algo parecido ocurre con la gestión de la seguridad en un grupo u organización. Si los componentes principales de la seguridad no se desarrollan simultáneamente, la estrategia de la seguridad en general no funcionará bien. Teniendo esto en cuenta, puedes dibujar la que hemos dado en llamar “rueda de la seguridad”. Puedes usarla para analizar tu forma de gestionar la seguridad y evaluar hasta qué punto la seguridad está integrada en el trabajo del grupo de defensores.

Una vez que hayas completado esta evaluación con tu rueda de la seguridad, conserva el resultado y el diagrama. Esta evaluación se puede hacer en grupo. Puedes elaborar una lista con ideas sobre aspectos específicos de la rueda que no se han desarrollado suficientemente, y sugerir muchas maneras de solucionar estos problemas. Cuando hayas terminado de hacer la lista de posibles soluciones, puedes empezar a trabajar y escoger las que vayas a utilizar.

Al cabo de unos meses, cuando repitas el ejercicio, podrás comparar los dos diagramas, el nuevo y el antiguo, y comprobar punto por punto si las cosas han mejorado o no.

La rueda de la seguridad tiene ocho radios o componentes:

Experiencia adquirida de seguridad y cohesión:

Conocimiento práctico y compartido sobre seguridad y protección fruto de la experiencia en el trabajo. Momento inicial y final de la evaluación.

Formación en seguridad:

La formación en seguridad con cursos o a través de la propia iniciativa personal durante el trabajo diario.

Concienciación y actitud ante la seguridad:

Se refiere a si los individuos y la organización en su conjunto realmente entienden la protección y la seguridad como necesidades para las que hay que estar preparados y trabajar para garantizarlas.

Planificación de seguridad:

La seguridad y la protección deben formar parte de tu plan de trabajo.

Distribución de responsabilidades:

¿Cómo se reparten las responsabilidades sobre los distintos aspectos de la seguridad y la protección? ¿Qué se hace en caso de emergencia?

Nivel de cumplimiento y de apropiación de las normas de seguridad:

¿Hasta qué punto respeta la gente las normas y procedimientos de seguridad?

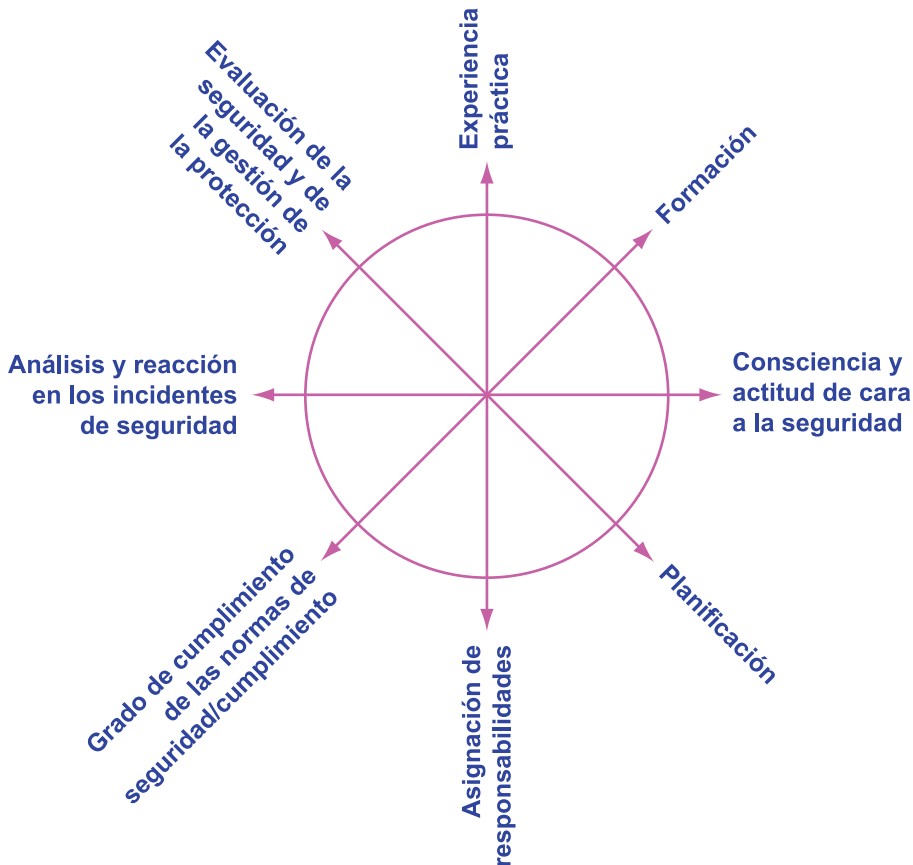
Analizar y reaccionar ante los incidentes de seguridad:

¿Hasta qué punto se analizan los incidentes de seguridad? ¿Es adecuada la respuesta de la organización?

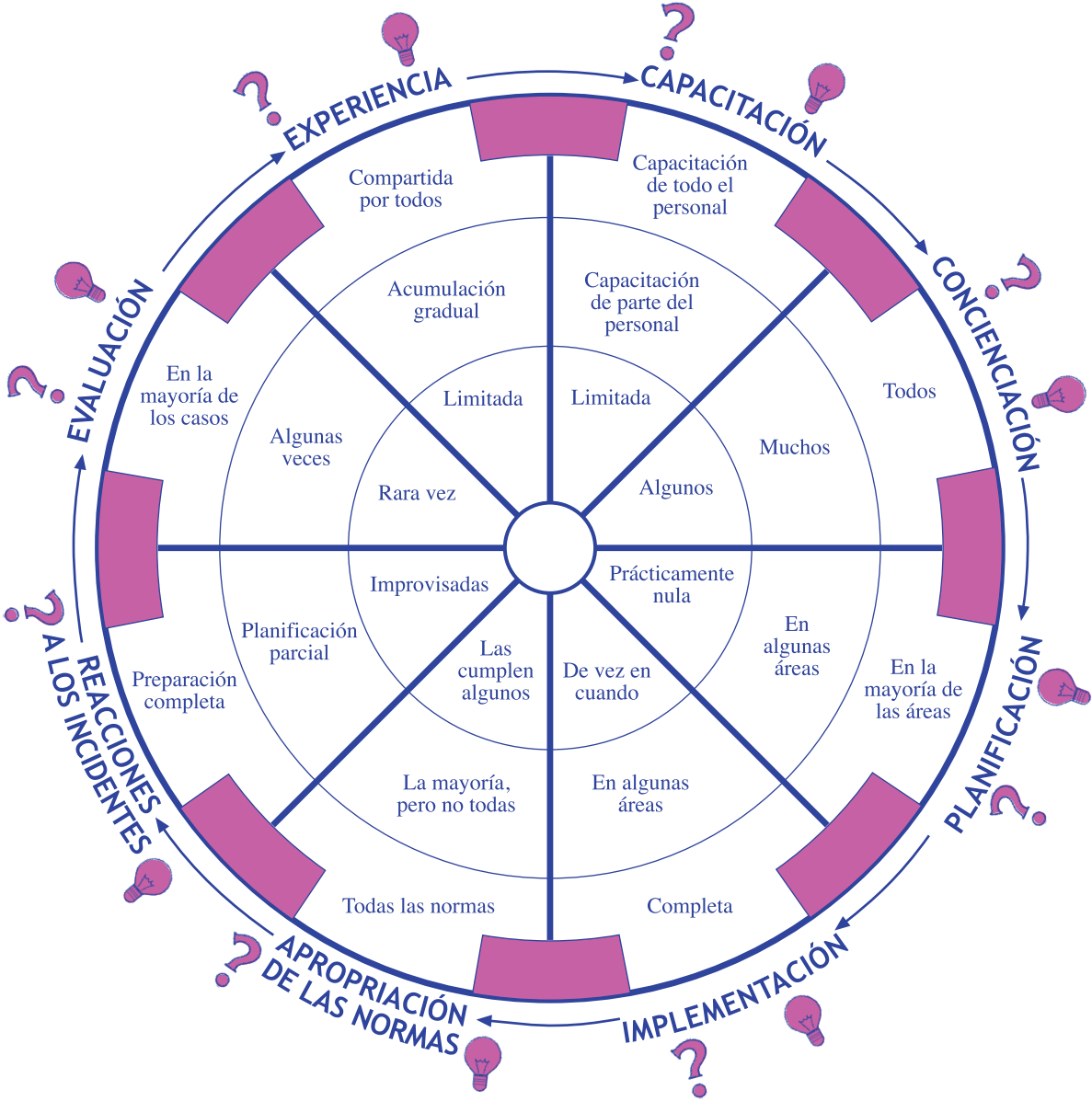
Evaluar la seguridad y la gestión de la protección:

¿Hasta qué punto evalúa la organización la gestión de su seguridad y protección y hasta qué punto se actualiza?

Ahora que ya estás familiarizado con los componentes de la rueda de la seguridad, intenta construir un diagrama añadiendo más información. Podría tener la siguiente forma:



LA RUEDAD DE LA SEGURIDAD Y SUS OCHO COMPONENTES, O RADIOS



La rueda de la seguridad nunca es perfecta:

Algunas de sus partes están más desarrolladas que otras. Por lo tanto es más útil examinar el nivel de avance de cada una de sus partes. De esta manera puedes identificar qué tipos de acción debes priorizar para mejorar tu protección y seguridad. Cada una de las líneas delgadas que va del centro hacia fuera ilustra el nivel de avance de ese componente de la rueda.

Fotocopia esta rueda en un papel o en una transparencia y colorea los espacios entre los radios. Esto será la ilustración de la forma real de la rueda de tu organización o grupo. Y te será más fácil comprobar qué partes están más -o menos- desarrolladas.

Una vez que has definido la situación actual de la gestión de seguridad en tu organización, empieza a desarrollar planes para mejorar los puntos más débiles, y de esta manera conseguir que la rueda sea lo más redonda posible. Esto se puede hacer como parte del plan permanente de seguridad que tu organización está desarrollando, o como ejercicio separado.

Si cualquiera de los ocho componentes de la rueda falla, tendrás que determinar: cuáles son los problemas con esta parte de la rueda y cuáles son las soluciones a estos problemas.

Últimos pasos prácticos para mejorar la seguridad

Todas las acciones para mejorar la seguridad de la comunidad, defensores y organizaciones LGBTI deben tener lugar en tres niveles diferentes interconectados entre sí.

El primero es conseguir la concienciación en general y la educación de la sociedad en sentido amplio sobre la igualdad y la no discriminación así como sobre la universalidad de los derechos humanos. Generar debates públicos sobre los derechos SOGI y la necesidad de proteger a quienes los defienden a través de un uso positivo de los medios de comunicación. Nuestro discurso tiene que realzar que NO le estamos quitando derechos a nadie y que, por el contrario, estamos contribuyendo al respeto fundamental de los derechos humanos de TODOS.

El segundo, como hemos visto, debe centrarse en las actividades políticas de la organización para asegurar que las actitudes, prácticas y leyes discriminatorias quedan abolidas y se hacen enmiendas para garantizar a las comunidades LGBTI tanto su estatus legal como constitucional.

El tercero y quizá más difícil es incluir a la comunidad LGBTI y su agenda en la agenda de los derechos humanos en general. Hay que desafiar las percepciones y encontrar aliados.

Las organizaciones LGBTI deben desarrollar redes y sólidas relaciones de trabajo con otros actores de la sociedad civil, incluyendo organizaciones de derechos humanos, para asegurar tanto su participación como la inclusión de los derechos SOGI en la agenda amplia de los derechos humanos. La legislación nacional debe respetar e incorporar las disposiciones vinculantes internacionales que aparecen en los Principios de Yogyakarta: se deben aprobar leyes contra la violencia sexual y la violencia doméstica que redefinan la unidad familiar y superen las definiciones binarias de género. Las medidas de reparación deben respetar los derechos de las víctimas LGBTI a la verdad, la justicia y la reparación y garantizar el principio de no repetición para que las comunidades LGBTI puedan disfrutar plenamente de la protección de las leyes.

Hay que desarrollar redes regionales e internacionales para presionar a los organismos gubernamentales regionales -donde existan- para que lleven a la acción enmiendas constitucionales y prácticas de trabajo que garanticen la protección a la comunidad LGBTI. Hay que redactar declaraciones de ámbito regional para exigir responsabilidades a los países en caso de incumplimiento de la protección de las comunidades LGBTI.

La ONU tiene que empezar a cambiar su tratamiento de los derechos SOGI, que hasta ahora ha descuidado. Hay que llevar a la acción esfuerzos reales para garantizar que los estados miembros más resistentes a los derechos SOGI se encuentran cada vez más en minoría.

Se debe establecer la Universalidad de los derechos humanos.

Para hacerlo, los defensores LGBTI y sus organizaciones tienen que solucionar sus propios problemas internos de gestión de la seguridad que se ve afectada por prejuicios, malos entendidos y actitudes sobre la seguridad. En ausencia inicial de mecanismos de protección del estado y con la presencia de leyes que criminalizan las actividades sexuales entre personas del mismo sexo, los defensores LGBTI tendrán que desarrollar, implementar y actualizar permanentemente los planes personales de seguridad y los de sus organizaciones.

**Cuánta mas visibilidad se consiga, más elevado es el nivel de riesgo
– la planificación contribuirá a tu seguridad**

Preparar un plan y una estrategia de seguridad

Nuestro trabajo puede conducirnos a entrar en confrontación con actores muy poderosos que están violando la legislación internacional de derechos humanos, ya sea autoridades estatales o gobierno, fuerzas de seguridad, grupos armados ilegales o actores privados. Estos actores pueden reaccionar contra nosotros intentando paralizar nuestro trabajo, lo que puede adoptar desde formas sutiles de represión o intentos de coartar la libertad de expresión, hasta amenazas y ataques directos. El nivel de tolerancia de los actores depende de nuestro trabajo -algunas actividades pueden parecer aceptables otras no.

Nota:

- En muchos casos, son sólo algunos elementos en el interior de éstos actores complejos (como los mencionados anteriormente) quienes muestran hostilidad hacia los defensores LGBTI. Por ejemplo, puede ser que algunos elementos en el seno de un gobierno sean relativamente serios en cuanto a la protección de los defensores, mientras que otros elementos del mismo gobierno querrán atacarlos.
- Los defensores LGBTI pueden también encontrarse con más hostilidad en momentos de inestabilidad política, como en periodo electoral u otros eventos políticos.

LGBTI - defensores, espacio de trabajo sociopolítico

Como hemos descrito anteriormente, existen obstáculos muy importantes para que las comunidades LGBTI en todo el mundo disfruten de sus derechos, por lo que se hace necesario llevar a cabo acciones para mejorar el respeto de los derechos humanos y de nuestro entorno. Las campañas y actividades de promoción de los defensores LGBTI suelen estar destinadas a ampliar la aceptación general de los derechos humanos en

el seno de la sociedad, o a una acción más eficaz de los actores políticos para garantizar la protección de los derechos humanos. No solemos pensar que estas actividades afectan a nuestra seguridad pero cuando tienen éxito, tienen un impacto positivo en la protección del espacio de trabajo de los defensores LGBTI.

Nuestro espacio de trabajo puede definirse como la serie de acciones posibles que el defensor puede llevar a cabo con un nivel de riesgo personal aceptable. En otras palabras, el defensor percibe “un amplio abanico de acciones políticas posibles y las asocia a un cierto costo o serie de consecuencias de cada acción”. El defensor percibe algunas de estas consecuencias como “aceptables y otras como inaceptables, definiendo de esta manera los límites de un espacio político distintivo.”

Por ejemplo, en tanto que organización LGBTI puede ser que defiendas un caso de derechos humanos hasta que uno de los miembros del grupo recibe una amenaza. Si percibes que tienes suficiente espacio político, puedes decidir hacerla pública y condenar la amenaza y seguir adelante con el caso. Pero si percibes que tu espacio político es limitado, puedes decidir que denunciar la amenaza traerá consigo costos inaceptables. Puede incluso decidirse abandonar el caso durante un cierto tiempo y entretanto mejorar las capacidades de la seguridad.

La noción de niveles “aceptables” de riesgo puede cambiar con el tiempo y varía enormemente entre individuos u organizaciones. Para algunos, la tortura o la violencia sexual puede ser absolutamente insoportable. Algunos defensores creen que estar en prisión es aceptable siempre que ayude a la consecución de los objetivos. En otros casos, el umbral puede alcanzarse sólo con la primera amenaza. Lo que es importante es que una organización que esté preparando un plan de seguridad le dé suficiente espacio a estos debates para que se establezcan unas bases comunes y unos límites que la organización puede aceptar.

El contexto político nacional, así como nuestras propias percepciones de lo que es aceptable y de lo que no lo es, cambian constantemente. Tenemos que ser capaces de desarrollar estructuras para evaluar esos cambios y ver si ha habido cambios reales en nuestra organización o en nuestro espacio político.

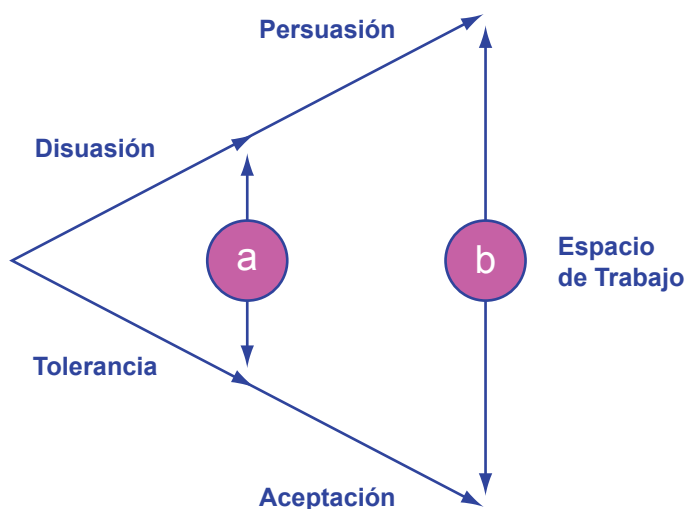
Seguridad y defensores, espacio de trabajo

Todas las estrategias de seguridad pueden resumirse en unas pocas palabras: queremos expandir nuestro espacio de trabajo y mantenerlo.

Hablando estrictamente en términos de seguridad, nuestro espacio de trabajo requiere como mínimo un nivel mínimo de consentimiento de los actores principales en el área –especialmente las autoridades militares y políticas, los grupos armados, los grupos religiosos y otros actores privados que se pueden ver afectados por nuestro trabajo y decidir actuar contra nosotros.

Este consentimiento puede ser explícito, como un permiso formal de las autoridades, o implícito, por ejemplo en el caso de grupos armados/religiosos. El consentimiento será más sólido si el actor encuentra beneficios en el trabajo de los defensores. El consentimiento será menor si el actor percibe costos asociados. En este caso, su nivel de consentimiento dependerá de los costos políticos que se pueden generar si nos atacan y estos costos superan a los beneficios.

Nuestro espacio de trabajo puede representarse en dos ejes:



Un eje representa hasta dónde el actor tolerará o aceptará nuestro trabajo dependiendo del nivel del impacto de nuestro trabajo en los objetivos o intereses estratégicos del actor (el continuum tolerancia-aceptación).

El otro eje representa hasta qué punto tenemos capacidad de disuasión de un ataque debido a los altos costos políticos que conllevaría, y se expande hasta alcanzar un momento en que tenemos capacidad de disuadir al actor con argumentos racionales/morales o incluso persuadirle de que no atacarnos, o no violar los derechos humanos, redundará en beneficios políticos (el continuum disuasión-persuasión).

La expansión de nuestro espacio de trabajo se puede conseguir con el tiempo. Conseguir la aceptación de nuestro trabajo con una estrategia de persuasión debería tener en cuenta trabajar a favor de las necesidades de la población, nuestra imagen, procedimientos, integración, etc., tal y como aparecen representados en el espacio "b". Pero el espacio suele limitarse a los confines de las normas patriarcales, parcialmente generadas como resultado de los costos resultantes de atacar a los defensores (disuasión), con lo que el resultado es que el espacio se reduce a "a".

Expandir nuestro espacio de trabajo incrementando la tolerancia y la aceptación

Nuestro trabajo puede afectar a los objetivos e intereses estratégicos de alguien a quien no le importan mucho los derechos humanos, conduciendo a que nuestro entorno de trabajo sea hostil. Para conseguir la aceptación, o por lo menos el consentimiento para nuestro trabajo, es importante limitar la confrontación a un mínimo necesario.

Algunas sugerencias sobre cómo hacer esto:

1. Sensibilizar a la sociedad en general y a las partes interesadas en el concepto de la universalidad y en que el respeto por los derechos SOGI es básicamente el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales consagradas en la legislación internacional. No estamos pidiendo derechos extraordinarios, sino simplemente los derechos que protegen a todo el mundo.

2. Ofrecer información y formación sobre la naturaleza y la legitimidad de nuestro trabajo. Puede ser que los servidores públicos y otros actores se vean más inclinados a cooperar si conocen y entienden nuestro trabajo y nuestras razones para llevarlo a cabo; no es suficiente con que los servidores públicos de alto rango conozcan lo que hacemos puesto que el trabajo diario de los defensores implica a muchos servidores públicos en distintos órganos gubernamentales. Deberíamos hacer un esfuerzo continuo para informar y formar a los servidores públicos a todos los niveles.
3. Aclarar los objetivos de nuestro trabajo. En todas las situaciones es útil aclarar y limitar el ámbito y objetivos de nuestro trabajo. Esto reducirá los malos entendidos o las confrontaciones innecesarias que pueden impedir que los defensores alcancen sus fines.
4. Limitar nuestro trabajo a objetivos que encajen con el espacio político de nuestro trabajo. Cuando nuestro trabajo afecta a los intereses estratégicos específicos de un actor, éste puede reaccionar más violentamente y con menos consideración por su propia imagen. Algunos tipos de trabajo nos hacen más vulnerables que otros, por lo que tenemos que estar seguros de que nuestros objetivos se acomodan en la medida de lo posible a nuestra situación y a las capacidades de protección que tenemos.
5. Dejar espacio en nuestras estrategias para “salvar la cara”. Si tenemos que enfrentarnos a un actor en relación con abusos de derechos humanos, hay que buscar una forma de dejarles que ganen crédito por haber llevado a cabo acciones para solucionar la situación.
6. Fundar alianzas amplias con tantos sectores sociales como sea posible. Encontrar un equilibrio entre la transparencia en nuestro trabajo, para demostrar que no tenemos nada que ocultar, y la necesidad de evitar que la información que pudiera comprometer nuestro trabajo o nuestra seguridad se haga pública.
7. Finalmente, recordar que la legitimidad y la calidad de nuestro trabajo son condiciones necesarias para mantener abierto nuestro espacio de trabajo, pero puede no ser suficiente. Puede ser necesario que tengamos la capacidad de disuadir a los agresores potenciales (consultar más abajo).
8. Ampliar nuestro espacio de trabajo aumentando la disuasión y la persuasión.

Los defensores LGBTI que trabajan en entornos hostiles deberían ser capaces de que su trabajo le suponga tantos costos políticos al agresor que evite sus ataques:

A esto se le llama **disuasión**.

Es útil distinguir entre disuasión “inmediata” y “general”.

- La disuasión general consiste en el efecto combinado de todos los esfuerzos nacionales e internacionales para la protección de los defensores, es decir todo aquello que ayude a crear una comprensión general de que los ataques contra los defensores van a tener consecuencias negativas. Esto se puede dar a través de campañas temáticas o a través de formación e información sobre la protección de los defensores.

- La disuasión inmediata envía un mensaje específico a un agresor específico para que no ataque determinados objetivos. La disuasión inmediata es necesaria cuando la disuasión general falla o se ve como insuficiente, y cuando los esfuerzos de protección están centrados en casos específicos.

La persuasión es un concepto más incluyente. Se puede definir como el resultado de las acciones que inducen a un oponente a no llevar a cabo una acción hostil cuya posibilidad había contemplado. Para la persuasión podemos utilizar argumentos racionales, llamamientos morales, aumento de la cooperación, mejora de la comprensión de los derechos humanos, maniobras de distracción, adopción de políticas no ofensivas y la disuasión. Los defensores utilizan cada una de estas tácticas en momentos diferentes a nivel nacional o internacional. Los defensores no pueden por supuesto utilizar las “amenazas” directas con mucha frecuencia: la estrategia consiste más bien en recordar a otros que, dependiendo de sus decisiones, podrían ocurrir una serie de consecuencias.

Para que funcione la disuasión

Para medir si hemos sido eficaces en la disuasión, es necesario que se den una serie de condiciones:

1. Tenemos que especificar y comunicar claramente al agresor qué tipo de acciones son inaceptables. La disuasión no funcionará si el agresor no conoce qué acciones van a provocar una respuesta.
2. Los defensores LGBTI y sus organizaciones tienen que articular su compromiso en la disuasión de la agresión de manera que el agresor esté al tanto. La organización tiene que tener preparada una estrategia para conseguir la disuasión.
3. Los defensores LGBTI y sus organizaciones tienen que ser capaces de llevar a cabo la disuasión y hacer que el agresor lo sepa. Si una “amenaza” de movilizar reacciones a nivel nacional o internacional no es creíble, no hay ninguna razón para esperar que tenga un efecto de protección.
4. Tenemos que saber quién es el agresor. Con frecuencia esto nos obliga a analizar quién se beneficia de un ataque. Para mejorar la eficacia de la reacción nacional o internacional, toda asunción sobre la “responsabilidad del estado” debe ser correcta, ya que requiere más información específica sobre las distintas facciones en el interior del aparato del estado para saber quién está detrás del ataque; o, en el caso de actores privados o no estatales, que la Omisión del estado se pueda utilizar como instrumento para provocar la acción del estado contra el agresor.

Generar costes políticos y personales gracias a nuestro compromiso para generarlos, lo que disuadirá al agresor potencial de atacar ya que los costos serán superiores a los beneficios.

En casos en los que hay actores privados involucrados, la presión internacional sobre el estado para que detenga y juzgue al agresor puede funcionar también como disuasión; en países en los que la impunidad de las acciones contra la comunidad LGBTI prevalece, puede ser difícil convencer a un agresor potencial de que va a acabar en los tribunales. Suele ser el caso en aquellos lugares donde no hay disposiciones legales para la protección de los defensores LGBTI y donde la homosexualidad es de hecho una actividad ilegal.

Nunca sabremos con antelación si nuestro “compromiso con la disuasión” es suficientemente fuerte como para persuadir de un ataque potencial. El agresor puede esperar beneficios de un ataque que los defensores no conocen. La evaluación cuidadosa de la situación es un reto permanente y puede ser imposible si falta información fundamental.

Las organizaciones LGBTI tienen que desarrollar por lo tanto planes extremadamente flexibles así como la capacidad de responder rápidamente a eventos inesperados.

Redactar un plan de seguridad

No debería ser difícil redactar un plan de seguridad. A continuación presentamos un proceso con unos pocos pasos a dar:

1. Los componentes del plan. Un plan de seguridad tiene como objetivo reducir los peligros a los que uno se enfrenta. Por lo tanto tendrá que tener como mínimo tres objetivos basados en tu evaluación de riesgos:

- Reducir el nivel de exposición a las amenazas.
- Reducir tus vulnerabilidades.
- Mejorar tus capacidades.

Podría ser útil que tu plan de seguridad incluya también:

- Planes o protocolos preventivos que garanticen que el trabajo rutinario se hace en línea con los estándares de seguridad, por ejemplo, cómo preparar las actividades de contacto en áreas en donde hemos constatado la influencia de delincuencia común.
- Planes de emergencia para abordar problemas específicos, por ejemplo, una detención o una desaparición.

2. Responsabilidades y recursos para la implementación del plan.

Para garantizar que el plan se lleva a la práctica, se deben integrar las rutinas de seguridad en nuestro trabajo y actividades diarias.

- Incluir la evaluación del contexto y los puntos de seguridad de manera rutinaria en nuestras agendas.
- Registrar y analizar los incidentes de seguridad.
- Distribuir responsabilidades.
- Destinar recursos, es decir, tiempo y dinero, a la seguridad.

3. Redactar el plan -por dónde empezar. Si hacemos una evaluación de riesgos para nosotros mismos o nuestra organización, podemos encontrar que tenemos una larga lista de vulnerabilidades, varios tipos de amenazas y unas cuantas capacidades. No podemos, si somos realistas, cubrirlas todo a la vez. ¿Dónde empezar? Es muy fácil:
 - Selecciona unas cuantas amenazas. Haz una lista de las amenazas según su importancia, sean amenazas potenciales o reales, utilizando uno de estos criterios: la amenaza más seria es la de muerte, por ejemplo; O la amenaza más probable y seria -si organizaciones similares a las nuestras han sido objeto de ataques, estamos ante una amenaza potencial clara para nosotros; O la amenaza que corresponde más con nuestras vulnerabilidades -porque estamos más en peligro de que esa amenaza concreta se haga realidad.
 - Hacer una lista de las vulnerabilidades que tenemos que se corresponda con la lista de amenazas; hay que solucionar en primer lugar estas vulnerabilidades, pero recuerda que no todas las vulnerabilidades se corresponden con las amenazas de la lista. Por ejemplo, si recibimos una amenaza de muerte, puede que no sea muy útil empezar a asegurar los armarios de nuestra oficina del centro de la ciudad (a menos que sea fácil que te ataquen en la oficina, lo que no suele ser el caso). Puede ser más útil reducir nuestra exposición mientras vamos de casa a la oficina o los fines de semana. Asegurar los armarios es importante pero no reducirá por sí mismo nuestra vulnerabilidad ante la amenaza de muerte.
4. Elabora una lista de las capacidades que se corresponda con las amenazas. En este momento podemos abordar las amenazas seleccionadas, las vulnerabilidades y las capacidades en nuestro plan de seguridad, y podemos estar razonablemente seguros de que seremos capaces de reducir nuestros niveles de riesgo en relación con el punto de partida.

Fíjate que esto es una forma ad hoc de redactar un plan de seguridad. Hay maneras más “formales” de hacerlo, pero este método es muy directo y te garantiza que tienes en cuenta los problemas de seguridad más urgentes -siempre que tu evaluación de los riesgos sea correcta-terminando con un plan “real” y “vivo”, que es la parte importante de la seguridad. (Consulta por favor el final de este capítulo donde encontrarás una lista detallada de los componentes de un posible plan de seguridad que puedes utilizar también cuando hagas la evaluación de riesgos).

La gestión de la seguridad es algo permanente. La cantidad de información que puedes manejar en un momento dado está limitada; hay límites impuestos por el tiempo, por la comprensión, por la concienciación, por el comportamiento personal, etc.

Es un proceso complicado - son necesarios tiempo y esfuerzos para generar concienciación, llegar a consensos, formar a las personas, abordar la renovación del personal, llevar a cabo las actividades, etc.

La gestión de la seguridad es un ejercicio práctico

La gestión de la seguridad raramente puede pretender tener una panorámica a largo plazo y completa. Su contribución radica en la capacidad de evitar ataques y de subrayar la necesidad de tener estrategias organizativas para abordar estos ataques. Puede que no sea muy ambicioso pero no debemos olvidar que le dedicamos muy pocos recursos a la seguridad.

Durante la revisión de nuestras prácticas de seguridad, o las de nuestra organización, puede ser que descubramos algún tipo de directrices, planes, medidas o patrones de comportamiento que ya existen. Habrá fuerzas en conflicto involucradas, que van a ir desde unas ideas estereotipadas sobre las prácticas de la seguridad, hasta una cierta renuencia a aumentar la carga de trabajo con la incorporación de nuevos protocolos de seguridad.

La gestión de la seguridad es un trabajo siempre abiertos.

La gestión de la seguridad debería tener como objetivo ir cambiando paso a paso para mejorar el rendimiento. Las normas y procedimientos de seguridad suelen surgir de la parte de una organización que se ocupa de determinadas áreas de trabajo, como la logística o los equipos en el terreno, que tienen una preocupación especial por su seguridad, un dirigente sometido a presión por las inquietudes de los donantes sobre la seguridad, etc.

La gestión de la seguridad paso a paso abre la puerta a procesos informales y posibilita un espacio para que enraícen nuevas prácticas. Eventos repentinos, como los incidentes de seguridad, provocarán misiones urgentes y a corto plazo que, si se gestionan bien, conformarán las prácticas de seguridad a largo plazo para toda la organización.

Implementar los planes de seguridad

Los planes de seguridad son importantes pero no son fáciles de implementar.

La implementación es mucho más que un proceso técnico - es un proceso organizativo-. Esto significa que hay que buscar momentos para abordarlo y oportunidades, así como analizar los problemas y los obstáculos.

Un plan de seguridad debe implementarse a tres niveles como mínimo:

- Nivel individual. Todas las personas tienen que respetar el plan para que funcione.
- Nivel organizativo. La organización en su conjunto tiene que respetar el plan.
- Nivel inter organizativo. Es necesario algún nivel de cooperación entre organizaciones para garantizar la seguridad.

Ejemplos de puntos de acceso y oportunidades en la implementación de un plan de seguridad:

- i. Han ocurrido algunos incidentes menores de seguridad en tu organización, o en otra, y algunos miembros del personal están preocupados.
- ii. Existen preocupaciones generales sobre la seguridad debido a la situación en el país.
- iii. Cambios en las estructuras legales, disposiciones que podrían permitir una expansión de tu trabajo pero con precaución.
- iv. Llega nuevo personal al que hay que formar para facilitarles su incorporación a las buenas prácticas de seguridad.
- v. Otra organización te ofrece formación en seguridad.

Ejemplos de problemas y obstáculos para implementar un plan de seguridad:

- i. Algunas personas piensan que implantar más medidas de seguridad va generar una mayor carga de trabajo.
- ii. “Todo está bien, no han matado a nadie”
- iii. “No tenemos tiempo para estas cuestiones”
- iv. “De acuerdo, dejemos un tiempo extra para hablar de la seguridad el sábado por la mañana, pero eso es todo”
- v. “Es que esto va a afectar a mi vida social”
- vi. “Para qué preocuparnos, nadie va a cambiar de actitud ante los gays”
- vii. “Es lógico que tengamos problemas, a nadie le gustan los gays”
- viii. “Tendríamos que preocuparnos más por las personas a las que queremos ayudar, y no por nosotros mismos”.

Formas de mejorar la implementación de un plan de seguridad:

- i. Aprovechar las oportunidades de los puntos de acceso para hacer frente a los problemas y superar los obstáculos.
- ii. Proceder paso por paso. No tiene ningún sentido pretender que todo se pueda hacer de una vez.
- iii. Insistir en la importancia de la seguridad para nuestro trabajo central en nombre de las víctimas. Insistir en que la seguridad de testigos y familiares es fundamental para la eficacia de nuestro trabajo principal y que la mejor manera de gestionarlo es integrando buenas prácticas de seguridad en todas las áreas de trabajo. Utiliza ejemplos en los debates/formación que demuestren el impacto negativo potencial de unas medidas de seguridad relajadas en testigos y víctimas.
- iv. Un plan tiene que ser realista y viable. Elaborar una lista de cosas que hacer antes de cada actividad no funcionará. Hay que mantenerse en el nivel mínimo necesario que garantice la seguridad. Esta es otra razón para involucrar a quienes realmente hacen el trabajo - por ejemplo, personas que se encargan habitualmente de desarrollar las actividades.

- v El plan no es un documento que se hace una vez y ya está - hay que revisarlo y actualizarlo constantemente.
- vi. No debe entenderse el plan como “más trabajo”, sino como “una mejor forma de trabajar”. Hay que procurar que las personas vean los beneficios, por ejemplo, de evitar la duplicidad de los informes. Asegurarse que los informes de actividad incluyen la dimensión de la seguridad, que las cuestiones de seguridad estén presentes en las reuniones normales del equipo, integrar los aspectos de seguridad en otros cursos, etc.
- vii. Insistir en que la seguridad no es una opción personal. Las decisiones individuales, actitudes y comportamientos que tienen un impacto en la seguridad pueden tener consecuencias para la seguridad de los compañeros, amigos y familia. Es necesario que haya un compromiso colectivo para implementar buenas prácticas de seguridad.
- viii. Se deben destinar tiempo y recursos a la implementación del plan ya que la seguridad no se va a mejorar utilizando el tiempo libre de la gente. Para que todo esto sea considerado como “importante”, las actividades de seguridad deben colocarse junto a otras actividades “importantes”.
- ix. Todo el mundo tiene que preocuparse de respetar el plan, especialmente los dirigentes y los responsables del trabajo de otras personas. Tiene que haber consecuencias para las personas que se niegan persistentemente a respetar el plan.

Un plan redactado por dos “expertos” y presentado a toda una organización seguramente caerá en saco roto. La participación es importante

Plan de seguridad: escoge y combina

(Escoge y combina estas ideas para completar tu plan de seguridad).

Mandato de la organización, misión y objetivos generales.

Declaración de la organización sobre la política de seguridad.

La seguridad debe estar presente en todos los aspectos de nuestro trabajo diario: evaluación de contexto, evaluación de riesgos y análisis de los incidentes, así como la evaluación de la seguridad.

Asegurar que todo el personal recibe una formación adecuada en seguridad y al nivel necesario, y que las responsabilidades de seguridad de las personas se transfieren a otras cuando se van de la organización.

Distribución de responsabilidades: Según las circunstancias, ¿cómo se reparten las tareas?

Gestionar una crisis de seguridad: montar un comité o un grupo de trabajo de crisis en donde se deleguen responsabilidades para tratar con los medios de comunicación, comunicarse con familiares, etc.

Responsabilidades de la seguridad de la organización: planificación, seguimiento, seguros, responsabilidad civil, etc.

Responsabilidades de seguridad individuales: reducir siempre el riesgo, cómo gestionar el tiempo libre y las actividades de ocio, informar y registrar los incidentes de seguridad, sanciones (algunos de estos puntos se podrían incluir en los contratos de trabajo, si esto es aplicable).

1. Gestión del descanso, del tiempo libre y el estrés.
2. Incidentes graves, como secuestros, desapariciones, lesiones personales, etc.
3. La seguridad de los testigos.
4. Prevención de salud y de accidentes.
5. Vínculos con autoridades, fuerzas de seguridad y grupos armados.
6. Gestión y almacenamiento de la información, tratamiento de la información y documentos confidenciales.
7. Tu propia imagen en relación con los valores religiosos, sociales y culturales.
8. Gestión de la seguridad en oficinas y viviendas (incluyendo a los visitantes).

Planes de prevención y protocolos sobre:

1. Preparación de los viajes al terreno.
2. Manejo del dinero y objetos de valor.
3. Medios y protocolos de comunicación.
4. Mantenimiento de vehículos.
5. Minas antipersonales.
6. Reducir el riesgo de sufrir delitos comunes o verse involucrado en incidentes armados o ataques sexuales.
7. Reducir el riesgo de accidentes cuando se viaja a/en zonas de riesgo.

Planes y protocolos para reaccionar ante crisis de seguridad:

1. Emergencias médicas y psicológicas (también en el terreno).
2. Ataques, lo que incluye ataques sexuales.
3. Robos.
4. Reaccionar cuando una persona que tenía que aparecer no lo hace.
5. Arrestos o detenciones.
6. Secuestros.
7. Incendios y otros accidentes.
8. Evacuación.
9. Desastres naturales.
10. Registros legales o ilegales o allanamientos de oficinas y viviendas.
11. Que una persona se encuentre en un tiroteo.
12. Que alguien sea asesinado.
13. Que haya un golpe de estado.

Capítulo Catorce

Asegurar que se respetan los procedimientos y normas de seguridad

Vamos a reflexionar sobre lo que hace que el personal y las organizaciones sean incapaces, o no tengan la voluntad, de respetar los procedimientos y planes de seguridad para encontrar las soluciones apropiadas.

La seguridad es cosa de todos

Determinar si las personas y las organizaciones respetan realmente los procedimientos y normas de seguridad es una cuestión compleja. Es perfectamente posible tener un buen plan de seguridad, completado con procedimientos de emergencia y normas para la prevención, que la seguridad forme parte importante de los contenidos de todas las reuniones, etc., y que a pesar de ello no se respeten las normas de seguridad de la organización.

Aunque pueda parecer increíble, puesto que los defensores LGBTI están constantemente bajo presión y amenazas, ocurre.

Cuando alguien desea informarse sobre nuestro trabajo, no acudirá a las personas más cuidadosas de la organización, sino que intentará acercarse a quienes se emborrachan los sábados por la noche en bares públicos, a quien se mueve en torno al trabajo sexual comercial, a quien es conocido por tener muchas relaciones sexuales o a quien, por estar marginado del grupo, se convierte en presa fácil. Del mismo modo, si alguien tiene la intención de asustar a tu organización, seguramente se abstendrá de atacar a la persona que ha tomado todas las precauciones necesarias; fijarán como objetivo quienes prestan poca atención a su propia seguridad. Puede ocurrir que una persona cuidadosa reciba un ataque porque otra persona descuidada olvidó cerrar la puerta. De lo que se trata es de que seamos conscientes de que el descuido de una sola persona puede suponer grandes riesgos para todos los demás. Como vimos con lo relativo a la seguridad física de la oficina, el agresor potencial va a golpear siempre en los puntos más débiles. ¡PODRÍAS SER TÚ!

Por todo ello, la seguridad debe definirse como un asunto que afecta a la organización en su totalidad además de a los individuos que la componen. Si solamente tres de las 12 personas de una organización respetan las medidas de seguridad, el resto de la organización, incluidos aquellos que respetan las normas, está en riesgo. Si son nueve las personas que empiezan a respetar las normas de seguridad, el riesgo se reduce. Pero aún se reducirá más si son las 12 personas quienes respetan las normas.

La seguridad afecta a la organización en su conjunto y a las personas que la componen

No tiene ningún sentido contar con un plan de seguridad a menos que todo el mundo lo respete. Seamos realistas: hay mucha gente que no respeta las normas o procedimientos de seguridad. Esta falta de cumplimiento es lo que distingue entre las buenas intenciones y la eficacia en la vida real. En todo caso, será mucho más fácil enfrentarse a este problema que a sus posibles consecuencias.

¿Por qué la gente no respeta las normas de seguridad, cómo se puede evitar esto desde el principio?

En primer lugar, la palabra “cumplir” tiene una connotación de sumisión y docilidad por lo que deberíamos evitarla. Es mucho más fácil que las personas respeten las normas que entienden y aceptan porque pueden apropiárselas. Por lo tanto la palabra clave que debemos usar en estas cuestiones es “apropiación”.

Para que un procedimiento de seguridad sea respetado, todos los miembros de la organización deben incorporarlo, lo que no ocurre de manera instantánea. Para que el personal asuma un procedimiento de seguridad, debe tener espacio para participar en su definición y en su implementación. Por todo ello la formación, el buen entendimiento y la aceptación de los procedimientos son aspectos cruciales.

Es fundamental que las organizaciones LGBTI trabajen en línea con los patrones de comportamiento de sus miembros. Si aceptamos nuestros estilos de vida será más fácil acercarnos a unos planes de seguridad de mayor calidad dejando menos espacio para que las personas se nieguen a cambiar su comportamiento en caso de emergencias.

La relación entre las personas y las organizaciones en materia de seguridad

CONCEPTO	ENFOQUE: “TODO EL MUNDO DEBE RESPETAR LAS NORMAS”	ENFOQUE: ¡EL INDIVIDUO Y LA ORGANIZACIÓN HAN ACORDADO LAS NORMAS!
ENFOQUE	Centrado en las normas	Basado en las necesidades de seguridad de las personas y de la organización
TIPO DE RELACIÓN ENTRE LA PERSONA Y LA ORGANIZACIÓN	Normativa o "paternalista"	Basada en el diálogo
¿POR QUÉ RESPETAMOS LAS NORMAS?	Por obligación, para evitar sanciones o la expulsión	Para respetar un acuerdo, con espacio para la crítica y la mejora (porque estamos de acuerdo con el objetivo/necesidad, para así proteger a nuestros colegas y a las personas con las que trabajamos)
RESPONSABILIDAD DE LA SEGURIDAD	No compartida / Compartida	Compartida

La apropiación no consiste únicamente en “respetar las normas”; se trata más bien de llegar a un acuerdo sobre las normas que empuje a las personas a respetarlas porque las entienden, consideran que son apropiadas y efectivas, y sienten que tienen un interés personal. Por esta razón, las normas deberían también adaptarse a las personas, a los criterios éticos y morales y a las necesidades básicas.

La apropiación no consiste simplemente en “respetar las normas” sino también en respetar un acuerdo entre la organización y el personal relativo a la seguridad.

Para mantener el acuerdo entre el personal y la organización, es importante que la(s) persona(s) responsable(s) de la seguridad involucre(n) permanentemente a los demás a través de pequeñas reuniones, recordatorios sobre algunos aspectos del acuerdo, comentando con los demás qué opinan sobre si las normas son apropiadas y funcionan en la práctica.

Esta participación de todo el mundo tendrá poco valor si no existe una auténtica **cultura de la seguridad de la organización** que esté presente en todos los programas y procedimientos de trabajo tanto formales como informales.

La base necesaria para que la gente respete las normas y procedimientos de seguridad se puede construir con los siguientes pasos:

- Ir avanzando en la comprensión de que la seguridad es importante para la protección de las víctimas, testigos, familiares, socios y compañeros, y para garantizar que el trabajo central de la organización puede llevarse a cabo.
- Desarrollar una cultura de seguridad de la organización que sea valorada.
- Conseguir que todo el mundo se apropie de los procedimientos y normas de seguridad.
- Asegurarse que todo el personal participa en el diseño y la mejora de los procedimientos y normas de seguridad.
- Formar a las personas en las cuestiones de seguridad.
- Asegurarse que todo el personal está convencido de que las normas y procedimientos de seguridad son apropiados y eficaces.
- Llegar a un acuerdo entre la organización y las personas en cuanto al respeto de las normas y procedimientos de seguridad.
- Que los responsables de la seguridad participen en la formación de las personas; que recuerden a los miembros del personal el acuerdo sobre seguridad y que les pregunten su opinión sobre si estas normas son apropiadas y eficaces en la práctica.

¿Por qué no se respetan las normas y procedimientos de seguridad?

No hay un prototipo del defensor LGBTI que no respeta las normas de seguridad; suele ocurrir en muchas organizaciones que hay personas que respetan algunas normas y otras no o sólo a veces.

Hay muchas razones que pueden explicar por qué la gente no respeta los procedimientos y normas de seguridad. Para cambiar esto y garantizar la apropiación, es importante conocer las causas y encontrar soluciones con la participación de las personas implicadas en el proceso. Sería útil también distinguir entre las distintas razones que las personas tienen para no respetar las normas, porque habrá diferencias.

Algunas razones de por qué la gente no respeta las normas y procedimientos de seguridad:

No deliberadas:

- El defensor no conoce las normas.
- No aplica las normas de la manera adecuada.

Deliberadas:

Problemas generales:

- Las normas son demasiado complicadas y difíciles de respetar.
- Las normas no están disponibles fácilmente en la oficina o se presentan de tal manera que se dificulta su utilización en las actividades diarias.

Problemas individuales:

- Las normas se oponen a las necesidades o intereses de la persona y no se ha solucionado este conflicto. Es importante, si queremos entender por qué las personas no respetan las normas, que tengamos en cuenta los distintos procesos y estrategias que los defensores LGBTI van a utilizar para superar sus sentimientos interiorizados de homofobia, etc., y trabajar como organización para superarlo.
- La persona no está de acuerdo con alguna o con todas las normas y las considera innecesarias, inapropiadas o ineficaces basándose en su experiencia personal, su información o formación previas, o por una cuestión de actitudes o convencimientos personales.

Problemas de grupo:

- La mayoría del personal no respeta las normas, o los “líderes” del grupo no las respetan, o no lo suficiente, debido a que no hay una cultura de seguridad de la organización.
- Una falta general de motivación en el trabajo puede conducir a la gente a ignorar las normas de seguridad.
- Las divisiones en el seno del grupo y las acusaciones de comportamientos que implican riesgos para los otros.

Problemas de la organización:

- No hay suficientes recursos técnicos o financieros que faciliten que el personal respete las normas.
- Hay una contradicción entre las normas y determinadas áreas de trabajo. Por ejemplo, hay normas definidas por quienes tienen a su cargo la seguridad que quienes trabajan en los programas no aplican adecuadamente o ignoran directamente. Algunas normas pueden adaptarse perfectamente a un área de trabajo y ser contradictorias en otra.
- El personal tiene una gran carga de trabajo y poco tiempo lo que hace que algunas o todas las normas no sean una prioridad.
- Una falta general de motivación, que surge como resultado de estrés, peleas en el lugar de trabajo, etc.

La cultura de la organización es tanto formal como informal y debe desarrollarse no sólo en la organización en su conjunto, sino también en los equipos. Una buena cultura de la organización se manifestará a través de señales como charlas informales, contar chistes, fiestas, etc.

Controlar que se observan las normas y procedimientos de seguridad:

Control directo:

Las normas y procedimientos de seguridad pueden incorporarse a las evaluaciones generales del trabajo y a “la lista de cosas a comprobar”, así como en reuniones antes y después de las misiones en el terreno, en informes de trabajo, en los órdenes del día de las reuniones, etc.

También se pueden llevar a cabo revisiones periódicas con los equipos en cuestión sobre temas como la salvaguarda de información sensible, sus copias y los manuales de seguridad, los protocolos de seguridad para las visitas a la sede de la organización, la preparación de actividades, etcétera.

Control indirecto:

Preguntar a la gente sus opiniones sobre si las normas y procedimientos son apropiadas y fáciles de respetar, etc., puede ayudarte a identificar si el personal realmente conoce las normas, si las ha aceptado plenamente o si están en desacuerdo, lo que habría que solucionar. También se puede revisar el uso que hace el personal del manual de seguridad y de los protocolos y normas existentes.

Merece enormemente la pena reunir y analizar, junto con las personas o los equipos en cuestión, sus opiniones y evaluaciones de las normas y procedimientos de seguridad.

Esto también se puede hacer de manera anónima o a través de terceros.

Control retrospectivo:

La seguridad se puede revisar con el análisis de los incidentes de seguridad cuando estos ocurran. Esto debe hacerse de una manera muy cuidadosa, ya que alguien que ha tenido un incidente de seguridad puede estar preocupado pensando que era culpa suya y que este análisis va a traer consigo sanciones, por lo que puede verse tentado de esconder el incidente y de no informar de lo ocurrido.

¿Quién efectúa el control?

Dependiendo de la forma de funcionamiento de la organización, la persona responsable de organizar la seguridad, de determinados aspectos de las tareas de seguridad y de gestionar al personal de seguridad también tendrá a su cargo el control de la seguridad.

¿Qué se puede hacer si las normas y procedimientos de seguridad no se respetan?

1. Definir las causas, encontrar soluciones y ponerlas en práctica.
2. Si el problema es intencional y sólo afecta a una persona, hay que procurar:
 - Abrir un diálogo con esta persona para definir la(s) causa(s) o motivo.
 - Trabajar con todo el equipo de esa persona (esto a veces puede no ser apropiado).
 - Poner en marcha un sistema de advertencias o de avisos para que la persona sea plenamente consciente del problema.
 - Utilizar un sistema gradual de sanciones que en su caso culminaría con el despido de la persona.
3. Incluir una cláusula sobre la observancia de las normas y procedimientos de seguridad en todos los contratos laborales para que todo el personal sea plenamente consciente de lo importante que es para la organización.

Conclusión

Algunos pensarán que un debate sobre las razones por las que la gente no respeta las normas de seguridad es una pérdida de tiempo puesto que hay cosas más importantes o urgentes que hacer. Quienes opinan así lo hacen porque piensan que las normas están para respetarlas y ya está. Otros saben perfectamente que las cosas no siempre funcionan de esa manera.

Sea cual sea tu opinión, te invitamos a dar un paso atrás y analizar hasta qué punto las normas y procedimientos de seguridad se respetan en la organización(es) en la(s) que trabajas. Podrías encontrarte con resultados sorprendentes por lo que merece la pena dedicarle tiempo para evitar problemas más adelante.

Recursos adicionales³⁰:

Publicaciones:

- **Countering Gender Violence Initiatives towards Collective Action in Rajasthan**, Kanchan Mathur
- **Different Rainbows** edited by Peter Drucker
- **Genders and sexualities in Modern Thailand**, Peter A. Jackson and Nerida M. Cook
- **Gender Outlaw on men, women and the rest of us**, Kate Bornstein
- **GenderQueer Voices from beyond the sexual binary**, Joan Nestle, Claire Howell and Riki Wilchins Ed.
- **Gender Trouble**, Judith Butler
- **Identity and Violence**, Amartya Sen
- **Interdicciones**, Mauro Cabral Ed.
- **Transgender Voices Beyond women and men**, Lori B Girshick
- **La sociedad arco iris**, Javier Montilla
- **The Transgender Studies Reader**, Susan Stryker and Stephen Whittle Ed.
- **Transgender History**, Susan Stryker
- **Sexual Orientation, Gender Identity and international Human Rights Law, Practitioners Guide No. 4** International Commission of jurists/ Allison Jernow
- **In The Public Interest- Essays on Public Interest, Litigation and Participatory Justice**, Mario Gomez
- **International Law**, Malcolm N. Shaw
- **Intimate Relations- Exploring Indian Sexuality**, Sudhir Kakar
- **Ladyboys, Tomboys, Rentboys Male and Female homosexualities in Contemporary Thailand**, Peter A Jackson and Gerard Sullivan
- **Ladyboys, The Secret World of Thailand's Third Gender**, Susan Aldous and Pornchai Sereemongkonpol
- **Male Homosexuality in Modern Japan**, Mark J. McLelland,
- **Nationalism and Sexuality: Respectability and Abnormal Sexuality in Modern Europe**, George Mosse
- **New Protection manual for human rights defenders**, Luis Enrique Eguren and Marie Caraj/Protection International
- **PTSD-Post Traumatic Stress Disorder**, Dr. Ruwan Jayatunge MD

³⁰ Consulte Caraj y Eguren para acceder a una lista completa de referencias y materiales útiles sobre Seguridad y Protección.

- **Qur'an A New translation by M.A.S. Abdel Haleem**
- **Sexual Sites, Seminal Attitudes- Sexualities, Masculinities and Culture in South Asia**, Editor Sanjay Srivastava
- **Sexuality in the Time of AIDS, Contemporary Perspectives from Communities in India**, Editors Ravi K. Verma/Pertti J. Peltto/ Stephen L. Schensul/ Archana Joshi
- **Sexuality, Gender and Rights- Exploring Theory and Practice in South and Southeast Asia**, Editors Geetanjali Misra and Radhika Chandiramani
- **Social Work Practice and Men Who Have Sex With Men**, Sherry Joseph
- **The Invisibles- A tale of the Eunuchs of India**, Zia Jaffrey
- **The Sexuality Debates**, Ed. Sheila Jeffreys
- **The Third Sex Kathoey-Thailand's Ladyboys**, Richard Totman
- **Toms and Dees Transgender Identity and Female Same Sex Relationships in Thailand**, Megan J. Sinnott
- **Unspeakable Love- Gay and Lesbian life in the Middle East**, Brian Whitaker
- **Violence, Law and Women's Rights in South Asia**, edited by Savitri Goonesekere
- **Woman, Man, Bangkok-Love. Sex and Popular Culture in Thailand**, Scot Barne

Documentos:

- **The doctrine of state responsibility as a potential means of holding private actors accountable for human rights.**Melbourne Journal of International Law May, 2004
- **Homosexuality and Human Rights in Latin America**, Shaun Kirven
- **How to Promote and Protect the Human Rights of LGBT People** - a toolkit for the FCO, British Foreign and Commonwealth Office
- **Human Rights and Sexual Orientation Daniel J. Lee**
http://www.combatlaw.org/print.php?article_id=330&issue_id=13
- **Human rights and Sexual orientation, The People's Movement for Human Rights Education**
www.pdhre.apc.org
- **Iraq: Sexual Orientation, Human Rights and Law**, Edward TJ Brown
- **Legal Study on Homophobia and discrimination on grounds of Sexual Orientation- Romania**, 2008 Romanita Elena Lordache, Lustina Lonescu
- **Peeing in Peace, A Resource Guide for Transgendered Activists and Allies, TLC**
<http://transgenderlawcenter.org/pdf/PIP%20Resource%20Guide.pdf>

- **The Politics Behind Cultural Relativism**, Maryam Namazie
<http://www.butterfliesandwheels.com/articleprint.php?num=74>
- **Sexual Orientation: Testing the Universality of International Human Rights Law**, Holding Lau
- **Sexual Orientation and Human Rights**,
www.hrea.org
- **Third Sex Identities and Transgender Rights: Policies in Asia and the West**, Douglas Sanders 2008
- **Why Islamic Law should be opposed?** Azam Kamguian
<http://www.butterfliesandwheels.com/articleprint.php?num=71>

Documentos de la ONU y legislación:

- **Cairo Declaration on Human Rights in Islam, 5 August, 1990**
- **Constitución Política de la República de Ecuador , 1998**
- **Constituição da República federative do Brasil (Atualizada até Enmenda Constiitutional nº 47, de 5.7.2005)**
- **Convención sobre los Derechos del Niño, 1989**,
<http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm>
- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979**,
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**
<http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/21.htm>
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos 1966**
<http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 1966**
<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>
- **Directrices de Maastricht sobre Violaciones a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Maastricht, January 1997.**
http://ip.aaas.org/escrdocs_sp.nsf/287fccf1bc425ff4852567590054d44b/77e0aa4feb3691a18525691c0068932a?OpenDocument
- **South African Constitution, 1996**
<http://www.info.gov.za/documents/constitution/1996/96cons2.htm>
- **UK Human Rights Act 1998**
http://www.opsi.gov.uk/ACTS/acts1998/ukpga_19980042_en_1
- **Declaración Universal de Derechos Humanos 1948**
<http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- **Resolución del Consejo de Seguridad de la ONU 1820 Junio 2008**
<http://www.unifem.org.mx/un/documents/cendoc/resoluciones/res06.pdf>

Sitios Web útiles:

- **Amnesty International**
www.amnesty.org
- **Human Rights Watch**
www.hrw.org
- **International Commission of Jurists**
www.icj.org
- **International Gay and Lesbian Human Rights Commission**
www.iglhrc.org
- **International Lesbian and Gay Association**
www.ilga.org
- **International Service for Human Rights ISHR**
www.ishr.org
- **Intersex Initiative**
www.intersexinitiative.org
- **Intersex South Africa**
www.intersex.org.za
- **Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos**
<http://www.ohchr.org/SP/Pages/WelcomePage.aspx>
- **Protection International** www.protectioninternational.org
www.protectionline.org
- **Transgender Law Center**
www.transgenderlawcenter.org
- **UK Intersex Association**
www.ukia.org

Apéndice Uno:

Los Principios de Yogyakarta – Una panorámica

Los principios de Yogyakarta abordan una amplia gama de estándares de derechos humanos internacionales y su aplicación a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género.

Esta panorámica presenta algunos aspectos destacados de los Principios y algunos ejemplos de su aplicación.

Consulte los Principios si quiere conocerlos con detalle.

Preámbulo: El preámbulo reconoce las violaciones a los derechos humanos basadas en la orientación sexual y la identidad de género, establece el marco legal pertinente y presenta las definiciones de los términos fundamentales.

Derechos al Disfrute Universal de los Derechos Humanos, la No Discriminación y el Reconocimiento ante la ley: los principios 1 a 3 fijan los principios de la universalidad de los derechos humanos y su aplicación a todas las personas sin discriminación, así como el derecho de todas las personas a ser reconocidas ante la ley.

Ejemplo:

Las leyes que criminalizan la homosexualidad violan el derecho internacional a la no discriminación (decisión del Comité de Derechos Humanos de la ONU).

Derechos a la Seguridad Personal y Humana: los Principios 4 a 11 abordan los derechos fundamentales a la vida, la prevención de la violencia y la tortura, la privacidad, el acceso a la justicia y la prevención de la detención arbitraria.

Ejemplos:

Se sigue aplicando la pena de muerte por actividades sexuales consentidas entre adultos del mismo sexo, a pesar de las resoluciones de la ONU insistiendo en que la pena de muerte no puede ser impuesta por “relaciones sexuales consentidas entre adultos”.

Once hombres fueron detenidos en un bar gay y mantenidos en prisión durante más de un año. El Grupo de Trabajo de la ONU sobre la detención arbitraria concluyó que esta detención violaba el Derecho Internacional, añadiendo además su preocupación por que “uno de los prisioneros falleció como consecuencia de esta detención arbitraria”.

Derechos Económicos, Sociales y Culturales: los principios 12 al 18 estipulan la importancia de la no discriminación en el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales, lo que incluye el empleo, la vivienda, la seguridad social, la educación y la salud.

Ejemplos:

Las mujeres lesbianas y transexuales tienen cada vez un mayor riesgo de discriminación, de pérdida de su vivienda y de violencia (informe del Relator Especial de la ONU sobre vivienda adecuada).

Las niñas que dan muestras de afecto públicamente a otras niñas se enfrentan a la discriminación y a la expulsión de las instituciones educativas (informe del relator especial de la ONU sobre el derecho a la educación).

La Alta Comisionada de la ONU para los derechos Humanos ha manifestado su inquietud sobre la legislación que “prohíbe la cirugía de cambio de género para transexuales o exige a las personas intersexuales que se sometan a esta intervención quirúrgica contra su voluntad”.

Los derechos a la Libertad de Expresión, Opinión y Asociación: los Principios 19 al 21 insisten en la importancia de la libertad de expresión, de la propia identidad y sexualidad, sin interferencia del estado basada en la orientación sexual o la identidad de género, lo que incluye los derechos a participar pacíficamente en reuniones públicas y en eventos o de asociarse en comunidades con otras personas.

Ejemplo:

Una asamblea pacífica para la promoción de la igualdad en función de la orientación sexual y la identidad de género fue prohibida por las autoridades y la policía acosó e intimidó a los participantes mientras extremistas nacionalistas gritaban eslóganes como “A por los maricones” y “Os haremos lo mismo que hizo Hitler con los judíos” (informe del Relator Especial de la ONU sobre formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia e intolerancia).

Libertad de Movimiento y Asilo: los Principios 22 y 23 destacan los derechos de las personas de solicitar asilo cuando son perseguidos por su orientación sexual o su identidad de género.

Ejemplo:

Se debe garantizar la protección de refugiado a las personas que tienen un temor fundamentado de persecución por su orientación sexual (directrices del Alto Comisario de la ONU para los refugiados).

Derechos de Participación en la Vida Familiar y Cultural: los principios 24 al 26 abordan los derechos que tienen las personas de participar en la vida familiar, los asuntos públicos y la vida cultural de su comunidad, sin discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género.

Ejemplo:

Los estados tienen la obligación de no discriminar entre las relaciones de personas del mismo sexo o de sexo diferente dando a las personas de la relación beneficios sociales tales como la pensión de superviviente (decisión del Comité de Derechos Humanos de la ONU).

Los derechos de los defensores de derechos humanos: el Principio 27 reconoce el derecho a defender y promover los derechos humanos sin discriminación basado en la orientación sexual y la identidad de género, y la obligación de los estados de garantizar la protección de los defensores de derechos humanos que trabajan en estos temas.

Ejemplos:

Los defensores de derechos humanos que trabajan en temas de orientación sexual e identidad de género en países y regiones de todo el mundo “han sido amenazados, se han allanado sus casas y oficinas, han sido atacados, torturados, abusados sexualmente, y atormentados con amenazas regulares de muerte e incluso asesinados. Una gran preocupación en este sentido es la prácticamente completa ausencia de seriedad con la que se tratan estos casos por parte de las autoridades implicadas”. (Informe del Representante Especial del Secretario General de la ONU sobre defensores de derechos humanos).

Derecho a reparaciones y a la responsabilidad penal: los Principios 28 y 29 afirman la importancia de la responsabilidad penal de los violadores de los derechos garantizando la reparación adecuada a quienes sufren la violación de sus derechos.

Ejemplo:

La Alto Comisionada de la ONU para los Derechos Humanos ha manifestado su preocupación sobre “la impunidad por crímenes de violencia cometidos contra personas LGBT” y “la responsabilidad del estado para hacer efectiva esta protección”. La Alta Comisionada dice que “excluir a las personas LGBT de esta protección viola claramente la legislación internacional de derechos humanos así como los estándares habituales de humanidad que nos definen a todos.”

Recomendaciones Adicionales: los Principios presentan 16 recomendaciones adicionales a las instituciones nacionales de derechos humanos, a las organizaciones profesionales, a las agencias financiadoras, a las ONGs, a la Alta Comisionada para los Derechos Humanos, a las agencias de la ONU, a los órganos de vigilancia de los tratados, a los Procedimientos Especiales y otros.

Ejemplo:

Los Principios concluyen con el reconocimiento de la responsabilidad de una serie de actores en la promoción y protección de los derechos humanos y de la integración de estos estándares en su trabajo. Una declaración conjunta presentada por 54 estados, de cuatro de las cinco regiones de la ONU, ante el Consejo de Derechos Humanos de la ONU el 1 de diciembre de 2006, por ejemplo, urge al Consejo de Derechos Humanos a que “preste la atención debida a las violaciones de los derechos humanos basadas en la orientación sexual y la identidad de género” y felicita el trabajo de la sociedad civil en este área, además hacen un llamamiento a “todos los Procedimientos Especiales y órganos de vigilancia de los tratados para que sigan integrando consideraciones sobre las violaciones de los derechos humanos basadas en la orientación sexual y la identidad de género en sus mandatos”. Como reconoce esta declaración, y afirma los principios de Yogyakarta, la protección efectiva de los derechos humanos es realmente responsabilidad de todos.

Apéndice Dos:

Información necesaria para evaluar las capacidades y vulnerabilidades de un grupo

(Nota: en general, la información de la columna de la derecha puede mostrar que un determinado componente – en la columna de la izquierda- es una vulnerabilidad o una capacidad de un determinado defensor o grupo de defensores).

COMPONENTES DE LAS VULNERABILIDADES Y DE LAS CAPACIDADES	INFORMACIÓN NECESARIA PARA EVALUAR LAS VULNERABILIDADES O CAPACIDADES DE ESOS COMPONENTES
COMPONENTES GEOGRÁFICOS, FÍSICOS Y TÉCNICOS	
EXPOSICIÓN	La necesidad de estar en, o de pasar por, áreas peligrosas para desarrollar las actividades diarias normales ocasionales. Actores que suponen una amenaza en esas áreas.
ESTRUCTURAS FÍSICAS	Las características de los edificios (oficinas, viviendas, refugios); materiales de construcción, puertas, ventanas, armarios. Barreras de protección. Luces nocturnas.
OFICINAS Y LUGARES ABIERTOS AL PÚBLICO	¿Tus oficinas están abiertas al público general? ¿Hay áreas reservadas exclusivamente para el personal? ¿Suele venir gente desconocida? Estas preguntas son importantes cuando se gestionan centros de día para actividades de salud sexual.
LUGARES PARA ESCONDERSE, RUTAS DE ESCAPE, CASAS DE SEGURIDAD	¿Contáis con lugares para esconderos? ¿Son accesibles (distancia física), para quién (personas concretas o todo el grupo)? ¿Puedes irte de la zona durante un tiempo si es necesario?
ACCESO A LA ZONA	¿Qué dificultades plantea el acceso a la zona para visitantes del exterior (servidores públicos, ONGs, etc.), por ejemplo ¿en un barrio peligroso? ¿Qué dificultades de acceso tienen quienes plantean amenazas?
TRANSPORTE Y ALOJAMIENTO	¿Tienes acceso a transporte seguro (público o privado)? ¿Tienen ventajas o desventajas particulares? ¿Tienes acceso a alojamiento en condiciones seguras?
COMUNICACIÓN	¿Hay sistemas de telecomunicación disponibles (radio, teléfono)? ¿Tienes fácil acceso a ellos? ¿Funcionan adecuadamente todo el tiempo? ¿Quiénes plantean amenazas tienen acceso a cortar las líneas antes de un ataque?
COMPONENTES VINCULADOS A UN CONFLICTO	
VÍNCULOS CON PARTES EN CONFLICTO	¿Tienen los defensores vínculos con partes en conflicto (familiares, gente de la misma zona, intereses comunes, compañeros sexuales) que podrían ser utilizados injustamente en tu contra?
LAS ACTIVIDADES DE LOS DEFENSORES AFECTAN A UNA DE LAS PARTES DEL CONFLICTO	¿Tu trabajo afecta directamente a los intereses de algunos de los actores? (Por ejemplo, cuando la promoción tanto del derecho a la salud sexual como de los derechos LGBTI hace esto afecta la capacidad de control de actores poderosos) ¿es tu trabajo un tema especialmente sensible para actores poderosos?

TRANSPORTE DE OBJETOS Y MERCANCÍAS Y DE INFORMACIÓN ESCRITA	¿Tienen los defensores objetos o mercancías que podrían ser de valor para grupos armados y consiguientemente aumentar el riesgo de convertirse en objetivo de ataques de estos grupos (petróleo, ayuda humanitaria, baterías, manuales de derechos humanos, manuales de salud, teléfonos móviles, etc.)?
CONOCIMIENTO SOBRE LAS ÁREAS DE ENFRENTAMIENTOS Y ZONAS MINADAS	¿Tienes información sobre las áreas de enfrentamiento que podrían constituir un riesgo para ti? ¿Y sobre áreas seguras para ayudarte en tu seguridad? ¿Tienes información fiable sobre zonas minadas?
COMPONENTES VINCULADOS AL SISTEMA POLÍTICO Y LEGAL	
ACCESO A LAS AUTORIDADES Y AL SISTEMA LEGAL PARA RECLAMAR TUS DERECHOS	¿Pueden los defensores iniciar procedimientos legales para reclamar sus derechos? (Acceso a representante legal, presencia física en juicios o reuniones, etc.) ¿pueden los defensores conseguir asistencia adecuada de las autoridades pertinentes en relación con sus necesidades de protección y de trabajo?
CAPACIDAD DE OBTENER RESULTADOS DEL SISTEMA LEGAL Y DE LAS AUTORIDADES	¿Tienes capacidad legal para reclamar tus derechos? ¿Los actos sexuales con personas del mismo sexo siguen siendo ilegales en tu país? ¿Hay antecedentes en que las prácticas sexuales se hayan usado contra ti u otros defensores? ¿En ese caso y en aquel momento estabas tú u otros defensores involucrados en casos sensibles? ¿Estás sometido a leyes internas represivas? ¿Puedes conseguir suficiente poder político para que las autoridades tengan en cuenta tus denuncias y revoquen las leyes represivas?
INSCRIPCIÓN EN LOS REGISTROS, CAPACIDAD DE LLEVAR LAS CUENTAS Y MANTENER LOS ESTÁNDARES LEGALES	¿Te han negado a ti o a tu organización la inscripción legal en el registro o te han sometido a largos retrasos? ¿Tienes tu organización la posibilidad de llevar las cuentas adecuadamente y de cumplir con los estándares legales nacionales? ¿Utilizas programas piratas de ordenador? ¿Usas programas informáticos ilegales como los de encriptado?
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	
FUENTES Y FIABILIDAD DE LA INFORMACIÓN	¿Tienes fuentes fiables de información en las que basar tus acusaciones? ¿Cuándo publicas información, lo haces con la necesaria fiabilidad y metodología adecuada?
MANTENIMIENTO, ENVÍO Y RECEPCIÓN DE LA INFORMACIÓN	¿Tienes dónde guardar la información de manera segura y fiable? ¿Te la podrían robar? ¿Puede estar protegida de los virus y los piratas informáticos? ¿Puedes enviar y recibir información de forma segura?
SER TESTIGO O TENER INFORMACIÓN CLAVE	¿Eres un testigo fundamental en las acusaciones contra un actor poderoso? ¿Tienes información relevante y exclusiva para un determinado proceso o caso? ¿Existe el temor de represalias por parte de las fuerzas de seguridad? ¿Existe el temor de que se haga pública la condición sexual?
CONTAR CON EXPLICACIONES ACEPTABLES Y COHERENTES SOBRE TU TRABAJO Y OBJETIVOS	¿Tienes explicaciones coherentes, sostenibles y claras sobre su trabajo y objetivos? ¿Es esta explicación aceptable, o al menos tolerable, por la mayoría/todas las partes implicadas (especialmente las partes armadas)? ¿Tienen todos los miembros del grupo la capacidad de dar esta explicación si se les pide?
COMPONENTES SOCIALES Y ORGANIZATIVOS	
EXISTENCIA DE UNA ESTRUCTURA DE GRUPO	¿Está el grupo estructurado u organizado de alguna manera? ¿Esta estructura garantiza un nivel aceptable de cohesión al grupo?

CAPACIDAD DE TOMAR DECISIONES CONJUNTAS	¿Refleja la estructura del grupo intereses particulares o representa al grupo en su totalidad (límites para ser miembro)? ¿Hay una sola persona, o unas pocas, que participa en los procesos de toma de decisiones y la implementación de las decisiones principales? ¿Existen sistemas de respaldo para la toma de decisiones y la asunción de responsabilidades? ¿Hasta qué punto el proceso de toma de decisiones es participativo? ¿Permite la estructura del grupo: - Toma conjunta de decisiones y su implementación - Debatir juntos los temas - Reuniones esporádicas e ineficaces - Nada de lo anterior?
PLANES Y PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD	¿Existen medidas y normas de seguridad? ¿Las entiende la gente y se han apropiado de los procedimientos de seguridad? ¿Respetan la gente las normas de seguridad?
GESTIÓN DE LA SEGURIDAD FUERA DEL TRABAJO (TIEMPO LIBRE Y FAMILIAR)	¿Cómo gestionas tu tiempo fuera del trabajo (tiempo libre y familiar)? El uso de drogas y alcohol supone una gran vulnerabilidad. Hay relaciones que también pueden conducir a vulnerabilidades (o fortalezas). ¿Existen códigos sociales estrictos que condicionan los comportamientos? ¿Se podría percibir que tu comportamiento atenta contra estos códigos?
CONDICIONES DE TRABAJO	¿Todo el mundo tiene contratos laborales adecuados? ¿Hay acceso a fondos de emergencia? ¿Seguros?
CONTRATACIÓN DE PERSONAL	¿Tienes los procedimientos adecuados para la contratación de personal, colaboradores o miembros? ¿Tienes un enfoque específico de seguridad para tus voluntarios ocasionales (como estudiantes, por ejemplo) o visitantes de tu organización?
TRABAJAR CON OTROS O A TRAVÉS DE ORGANIZACIONES INTERMEDIARIAS	¿Trabajas directamente con las personas? ¿Conoces bien a estas personas? ¿Trabajas con una organización intermediaria para tu trabajo con las personas?
OCUPARSE DE LOS TESTIGOS O LAS VÍCTIMAS CON QUIENES TRABAJAS	¿Evalúas el riesgo de las víctimas y testigos cuando estás trabajando en casos específicos? ¿Adoptas medidas específicas de seguridad cuando te reúnes con ellos o cuando vienen a tu oficina? Si reciben amenazas, ¿cómo reaccionas?
ENTORNO SOCIAL Y VECINDARIO	¿Están integrados socialmente en el área local los defensores LGBTI? ¿Algunos grupos sociales consideran que tu trabajo es positivo? ¿Otros lo consideran negativo? ¿Estás rodeado de gente potencialmente hostil (vecinos informantes por ejemplo)? ¿Tiene la gente una actitud positiva o negativa ante los refugios y centros de día?
CAPACIDAD DE MOVILIZACIÓN	¿Tienes capacidad para movilizar a la gente para actividades públicas? ¿Alguna vez las autoridades locales te han prohibido la organización de marchas o manifestaciones? ¿Cómo responden los medios de comunicación a tus actividades públicas?
COMPONENTES PSICOLÓGICOS (GRUPO/INDIVIDUALES)	
CAPACIDAD DE GESTIONAR EL ESTRÉS Y EL MIEDO	¿Las personas claves, o el grupo en su conjunto, se sienten confiados con su trabajo? ¿La gente expresa sus sentimientos de unidad y objetivos comunes con claridad (tanto en la acción como en el discurso)? ¿Están los niveles de estrés socavando las buenas comunicaciones y las relaciones interpersonales?

SENTIMIENTOS PROFUNDOS DE PESIMISMO O DE PERSECUCIÓN	¿El rechazo de la familia y amigos conduce a la depresión? ¿Se expresan claramente los sentimientos de depresión y desesperanza (tanto en la acción como en el discurso)? ¿Se tratan los problemas domésticos en el entorno laboral? ¿Se habla abiertamente de los problemas familiares y financieros?
SECRETISMO Y MIEDO A LA PUBLICIDAD	¿Eres capaz de decirle a tus padres y amigos dónde trabajas? ¿Lo entenderían? ¿Eres capaz de ser abierto con la familia y amigos sobre tu sexualidad?
ESTRATEGIAS DE ABORDAJE	¿Las estrategias para hacer frente a las situaciones desarrolladas a nivel personal tienen un efecto negativo en la seguridad de la organización? ¿Podría un comportamiento individual de promiscuidad sexual representar una amenaza para la seguridad de la organización? ¿Tiene la organización/grupo de referencia la capacidad de influir en los patrones de comportamiento personal?
RECURSOS DE TRABAJO	
CAPACIDAD DE ENTENDER EL CONTEXTO DE TRABAJO Y LOS PELIGROS	¿Tienes acceso a información segura sobre tu entorno de trabajo, otras partes interesadas y sus intereses? ¿Eres capaz de procesar esa información para entender las amenazas, vulnerabilidades y capacidades?
CAPACIDAD DE DEFINIR PLANES DE ACCIÓN	¿Puedes definir y, concretamente, poner en práctica los planes de acción? ¿Hay ejemplos previos de esto?
CAPACIDAD DE CONSEGUIR ASESORÍA DE FUENTES BIEN INFORMADAS	¿Puede el grupo obtener consejos fiables? ¿De las fuentes adecuadas? ¿Puede el grupo optar de manera independiente sobre qué fuentes usar? ¿Tienes acceso a organizaciones concretas, o a las que estás afiliado, que puedan mejorar tus capacidades de protección?
PERSONAS Y CANTIDAD DE TRABAJO	¿Hay suficiente personal disponible para hacer frente a las necesidades del trabajo? ¿Puedes planificar sus visitas al terreno/actividades de contacto para hacerlo en equipo (al menos dos personas)?
RECURSOS FINANCIEROS	¿Tienes suficientes recursos financieros para tu seguridad? ¿Puedes manejar el dinero en efectivo de manera segura? ¿Llevas a cabo actividades que no necesariamente se corresponden con el proyecto? ¿Saben esto tus donantes? ¿Están tus donantes contentos con los proyectos basados en los derechos o preferirían que te concentraras en el trabajo sobre el SIDA y la salud/VIH?
CONOCIMIENTO DE IDIOMAS Y ZONAS	¿Conoces los idiomas que se necesitan para trabajar en esta área? ¿Conoces adecuadamente el área? (Carreteras, pueblos, teléfonos públicos, cobertura para móviles, centros de salud, etcétera.)
ACCESO A MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y CONTACTOS NACIONALES E INTERNACIONALES	
ACCESO A REDES NACIONALES E INTERNACIONALES	¿Tienes contactos nacionales e internacionales? ¿Acceso a delegaciones en visita, embajadas, otros gobiernos, etc.? ¿A líderes comunitarios, líderes religiosos, otras personas con influencia? ¿Puedes difundir acciones urgentes a través de otros grupos?
ACCESO A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y CAPACIDAD DE OBTENER RESULTADOS DE ELLOS	¿Tienes acceso a los medios de comunicación (nacionales, internacionales)? ¿A otros medios de comunicación (medios independientes)? ¿Gestionas adecuadamente tus relaciones con los medios de comunicación? ¿Tiene la organización alguna influencia sobre la imagen que aparece en los medios tanto a nivel nacional como local?

Apéndice Tres:

Recomendaciones de cabildeo de PI para Defensores de Derechos Humanos en relación con las Misiones de la UE, las Embajadas de los Estados miembros de la UE y representantes especiales de la UE (ampliar en www.protectiononline.org)

Desde la adopción de la declaración de la ONU, se han establecido los siguientes mecanismos para proteger a los defensores en todo el mundo:

- El mandato del **Representante Especial del Secretario General de la ONU para los Defensores de Derechos Humanos**, creado por la Comisión de Derechos Humanos de la ONU.
- Mandato del **Relator Especial de la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos**.
- **Resolución sobre la Protección de Defensores de Derechos Humanos en África** de la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (ACHPR) reunida en su 35 sesión ordinaria celebrada del 21 de mayo al 4 de junio de 2004 en Banjul, Gambia.
- La **Unidad de Defensores de Derechos Humanos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos**.
- La UE también ha adoptado unas **Directrices** específicas sobre **Defensores de Derechos Humanos** como instrumento que las misiones de la UE deben aplicar para la protección de los defensores en terceros países.
- **Consejo de Europa**: adopción de la Declaración del Comité de Ministros para una protección mejorada de los defensores de derechos humanos **18 de febrero de 2008**.

En 2004, el Consejo de ministros de la UE adoptó las Directrices de la UE sobre Defensores de Derechos Humanos. Las Directrices de la UE reiteran la Declaración de la ONU sobre Defensores de Derechos humanos y dirigen recomendaciones específicas a todas las Misiones de la UE y a todos sus estados miembros. Las recomendaciones de la UE están destinadas a:

- Adoptar políticas pro activas para la protección de los defensores de derechos humanos.
- Utilizar las vías diplomáticas para obtener de los gobiernos nacionales y locales de los defensores afectados el compromiso por el pleno respeto de los derechos de los defensores.
- Pedir a la UE que anime a gobiernos de países terceros a ampliar las invitaciones permanentes a todos los Mecanismos Especiales de la ONU y especialmente del Relator Especial de la ONU para los Defensores de Derechos Humanos.

Las Directrices de la UE y sus estrategias de aplicación local (LIS – Local Implementation Strategies) también pueden obtenerse en las oficinas de la UE y en las embajadas de sus Estados miembros.

Las Misiones de la UE (embajadas de los estados miembros de la UE y delegaciones de la Comisión de la UE) constituyen el primer punto de contacto entre la UE, los Estados miembros de la UE y los Defensores de Derechos Humanos locales.

PI por lo tanto recomienda a los Defensores de Derechos Humanos que como mínimo:

- Pidan que las directrices de la UE se traduzcan al idioma de los defensores y se distribuyan a las organizaciones de derechos humanos y a las autoridades locales y nacionales.
- Pidan a la UE que desarrolle estrategias locales de aplicación para las Directrices de la UE que incluyan la creación de grupos de trabajo sobre la protección de los defensores que se reúnan regularmente para debatir y proponer acciones. Este contacto regular permitirá a las misiones de la UE estar informadas tanto sobre la situación de los defensores como sobre sus recomendaciones en cuanto a las medidas de protección y apoyo a adoptar.
- Envíen información regular actualizada sobre su situación a los Jefes de Misión de la UE (HoM –Heads of Mission) y a las ONGs nacionales e internacionales para generar concienciación y aumentar la coordinación entre las partes interesadas.
- Mantengan contactos regulares con las misiones de la UE para que los defensores locales puedan estar informados sobre las Directrices de la UE y las iniciativas de la Misión de la UE para la protección de los defensores.
- Inviten al HoM o a los responsables de Derechos Humanos a visitar el área de trabajo de los defensores, especialmente en aquellos lugares en que los defensores incurren en riesgos especiales (por ejemplo, en zonas o lugares de conflicto donde los defensores ya han sido atacados o amenazados).
- Soliciten acciones urgentes cuando los defensores sean amenazados o detenidos.
- Soliciten lugares seguros y asistencia plena para los defensores en riesgo.
- Soliciten o acepten invitaciones y promoción de las misiones de la UE una vez que los defensores han llevado a cabo la evaluación de riesgos sobre el impacto que su perfil puede generar. Destacar las posibles consecuencias relativas a la seguridad y pedir apoyo.
- Solicitar asistencia y observación del HoM de la UE en caso de juicios a defensores. Esto puede garantizar un juicio justo pero su presencia es necesaria a lo largo de todos los procedimientos (desde la lectura del auto de procesamiento a la lectura de la sentencia) para garantizar la independencia. Pedir a los observadores que se comuniquen con el defensor que está siendo juzgado. Pedir también a los observadores de la UE que estén presentes en los juicios contra los violadores de los Derechos Humanos para evitar la impunidad por sus crímenes.
- Que se tenga informados a los defensores sobre las visitas al país de la presidencia de la UE, del Alto Representante de la Política Exterior Común y Seguridad, de los representantes especiales de la UE o de los Miembros de la Comisión de la UE, y solicitar reuniones con ellos.

- Pedir que se incluya la situación de los Defensores de Derechos Humanos en la agenda del diálogo político entre la UE y las organizaciones regionales y nacionales del país del defensor.
- Pedir que se coordinen acciones políticas con otras partes interesadas, particularmente con el Consejo de Derechos Humanos de la ONU y la Asamblea General de la ONU. Pedir que se establezcan mecanismos de coordinación con organismos regionales existentes para la protección de los derechos humanos y sus defensores como la Comisión Africana sobre Derechos de los Pueblos y Humanos y la Unidad de Defensores de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- Pedir a los jefes de misión de la UE (HoM) que incluyan los indicadores establecidos por el Relator Especial de la ONU para los Defensores de Derechos Humanos (A/HRC/4/37) en sus informes a las capitales y que estos informes se hagan públicos y accesibles a los defensores.

Captación de fondos

Los Defensores de Derechos Humanos pueden solicitar fondos directamente a las embajadas (Programas de derechos humanos) y a la UE a través del Instrumento Europeo para la Democracia y los Derechos Humanos. Este instrumento permite a la Comisión Europea financiar a las ONGs sin la aprobación del gobierno del país tercero. http://ec.europa.eu/europaid/projects/eidhr/index_en.htm. Se puede encontrar más información sobre otros instrumentos financieros disponibles en este mismo vínculo.

Además:

Aunque las Directrices de la UE cubren las Misiones de la UE, las Instituciones de la UE, los Estados miembros de la UE y sus embajadas, los defensores deberían recordar que también pueden recabar apoyo a través de otros cuerpos diplomáticos y organizaciones internacionales y que la Declaración sobre Defensores de Derechos Humanos de la ONU se puede usar con todos los Estados miembros de las Naciones Unidas.

Apéndice Cuatro:

Programa propuesto para la primera fase de capacitación y formación en seguridad para defensores LGBTI³¹

DIA UNO		
Horario ³²	Sesión	Breve explicación de los conceptos
8:30 -9:00	Presentaciones y expectativas	Una breve presentación -puede llevar más tiempo con grupos de víctimas -en la que cada participante y el animador presentará lo que espera de la capacitación- escribir esto en un papelógrafo y asegurarse que se comentan aquellas cosas que no se corresponden con los contenidos
9:00 -10:00	Derechos en cuestión -consultar el Capítulo uno	Compartir información sobre los derechos humanos de las personas LGBTI. Definir que las personas LGBTI que trabajan de manera visible sobre la igualdad y la no discriminación son defensores de derechos humanos y que, en tanto que defensores, tienen derecho, entre otras cosas, a criticar, desarrollar nuevas ideas sobre los derechos humanos, tener acceso a fondos y a la protección
10:00-10:15 descanso		
10:15-11:00	Análisis político - consultar capítulo dos	El concepto para esta sesión es darle a los defensores las herramientas para analizar y entender el entorno en el que trabajan, evaluando tanto el impacto de su trabajo en los actores como la interrelación entre esos actores. Puedes empezar, como sugiere el manual, con un juego de rol para presentar esta idea. Recuerda insistir en que el entorno político cambia constantemente lo que exige actualizar los análisis.
11:00-11:30	Evaluación de riesgos - consultar capítulo tres	Breve introducción al concepto de que los niveles de riesgo se pueden analizar en sus distintos componentes para entenderlos y evaluarlos. Explica brevemente los diferentes componentes y la idea detrás de la fórmula.
11:30-12:30	Grupos de trabajo	Los participantes se dividen en grupos de cuatro o cinco; sugiereles tres o cuatro organizaciones ficticias diferentes: ONGs rurales y urbanas, de derechos SOGI, de asuntos de salud, etc. pídele a cada grupo que aplique la fórmula y evalúe el nivel de riesgo para una de las organizaciones ficticias sugeridas.
12:30-13:00	Puesta en común	Poner en común las presentaciones e iniciar los debates entre los propios participantes.
Almuerzo		

³¹ La segunda fase, o formación de seguimiento, debería adaptarse a las experiencias de la primera fase de formación una vez que hayan empezado a definir y poner en práctica sus planes de seguridad. Lo más aconsejable es dejar seis meses entre ambas fases de la formación

³² Los talleres pueden superar este horario estimado. Sería aconsejable disponer de tres días completos para cada fase de la capacitación.

14:00-14:30	Evaluación de amenazas - consultar Capítulo tres	Explica que esta sesión se centrará en las amenazas directas. Que las amenazas tienen un objetivo y que también pueden darnos información muy válida sobre las debilidades de los autores, información vital para preparar medidas de protección y de seguridad y reducir la amenaza.
14:30-15:30	Grupos de trabajo	O bien prepara los distintos escenarios antes del taller y repártelos a los grupos (tres o cuatro) o bien escoge una amenaza que uno de los participantes haya recibido para trabajar en ella. Podría ser más adecuado trabajar con amenazas y escenarios ya desarrollados previamente. Cuando presentes estos escenarios, no olvides contextualizarlos dando también la posibilidad de que haya más de una "respuesta" cuando se define al autor de la amenaza para generar el debate en los grupos.
15:30-15:45 descanso		
15:45-16:30	Puesta en común y debate	Facilita el debate entre los grupos y aporta tus propias opiniones.
Final del día		
DÍA DOS		
9:00-9:30	Incidentes de seguridad - consultar también el Capítulo tres	Hacer una breve presentación que destaque la necesidad de tomar nota, analizar y responder a los incidentes de seguridad
9:30-10:00	Prevenir las agresiones contra defensores - con- sultar Capítulo tres	Hacer una breve presentación que insista en que el agresor potencial necesita tres cosas y que, en tanto que defensores, quizá solamente tienes influencia sobre una de esas tres cosas - acceso
10:00-10:15 descanso		
10:30-11:00	Imagen de la organización - consultar Capítulo cuatro	Empieza a debatir la idea de que nuestro comportamiento puede tener un impacto negativo en nuestra seguridad
11:00-12:00	Grupos de trabajo	Debatir los ejemplos incluidos en el capítulo del manual y empezar a analizar las formas en que se puede mantener o mejorar nuestra imagen en la sociedad en general.
12:00-12:30	Puesta en común	Trata aquí también de generar debate entre los grupos
12:30-13:00	La rueda de la seguridad - consultar Capítulo once	Dibuja la rueda en un papelógrafo o en una pizarra y empieza a colorear sus segmentos mientras le pides a los participantes que griten "PARA" cuando piensen que han llegado al nivel actual. Procura que esta ACTIVIDAD SEA LIGERA Y DIVERTIDA sobre todo porque viene a continuación de la sesión en la que se han debatido temas como la promiscuidad, lo que puede generar muchas tensiones.
13:00-14:00 almuerzo		
14:00-15:00	Mejorar la seguridad en casa y en la oficina - consultar Capítulo diez	Presentar la idea de crear filtros y barreras físicas. Destacar las diferencias entre centros de día con oficinas que se ocupan de derechos humanos y las oficinas que tienen una doble función convirtiéndose en centros sociales por las noches

15:00-15:15 descanso		
15:15-16:00	Trabajo en grupos	Divide a los participantes en tres grupos y pídeles que lleven a cabo un análisis del edificio en el que se lleva a cabo la capacitación: un grupo analizará el perímetro externo, un segundo grupo el interno y el tercero la sala en la que se desarrolla la capacitación. Pídeles que señalen los aspectos positivos y los negativos y lo que hace falta mejorar para garantizar la seguridad de la "oficina"
16:00-16:30	Puesta en común y debate	
Final del segundo día		
DÍA TRES		
9:00-9:30	Introducción a la planificación de la seguridad - pasos prácticos - consultar Capítulo doce	Introduce el concepto del entorno de trabajo de los defensores y de que el objetivo básico es ser capaces de ampliar ese espacio. Presenta las ideas de los costos políticos y lo importante que es que superen los beneficios-disuasión mientras se trabaja en la tolerancia.
9:30-11:00 (incluye desayuno)	Trabajo en grupos	Recupera el ejercicio de la evaluación de riesgos y divide al grupo en los mismos grupos que antes pero esta vez pidiéndoles a los participantes que desarrollen su plan de seguridad basándose en la evaluación de riesgos que ya han llevado a cabo. RECUERDA insistir en la necesidad de aclarar los objetivos de estos planes y definir acciones para alcanzar dichos objetivos
11:00-12:00	Puesta en común y debate	Anima a que haya preguntas y comentarios de otros participantes. Presenta críticas constructivas para que vean por si mismos que quizá no habían abordado todas las consecuencias negativas de las acciones propuestas. El plan debe contener el riesgo a través de la reducción de amenazas y vulnerabilidades y de la mejora de las capacidades.
12:00-13:00	Debate sobre qué hacer tras la capacitación - sesión de preguntas	Utilizar esta sesión para disipar todas las preocupaciones que los participantes tengan y aclarar los malos entendidos
13:00-13:30	Evaluación	Prepara con antelación una lista de preguntas que creas que puede ayudar a los participantes a definir su experiencia en la capacitación y dales también espacio para hacer comentarios sobre cómo mejorar esta capacitación. Se pueden hacer pequeñas evaluaciones también al final de cada día a través de métodos más activos como pedir a los participantes que evalúen las sesiones colocándose en distintas partes de la sala y contando la cantidad de personas que se han colocado en cada parte
13:30 Clausura y almuerzo – no olvides insistir en lo mucho que han trabajado los participantes		

Shaun Kirven

Shaun Kirven lleva trabajando en el ámbito de los derechos humanos más de dieciocho años con una atención especial a los derechos humanos de las mujeres y de los grupos minoritarios, especialmente los derechos humanos de las personas con dificultades de aprendizaje y las minorías sexuales y de género. Es experto en no discriminación e igualdad. Con más de quince años de experiencia en la creación y aplicación práctica de programas de capacitación sobre la universalidad de los derechos humanos, trabaja ahora para Protection International concentrándose en los defensores de derechos humanos en Asia a través de la capacitación y el cabildeo.



Luís Enrique Eguren

(España) médico y experto en protección, miembro de la Unidad de Investigación y Formación de Protection International. Ha trabajado con PBI en El Salvador, Sri Lanka y Colombia, así como en otras misiones cortas en otros países con otras organizaciones internacionales. Consultor, formador e investigador, ha publicado varios artículos y libros sobre el tema de la protección.



Maria Caraj

Intérprete y experta en protección. Miembro de la Unidad de Investigación y Formación de Protection International. Ha trabajado con PBI y PBI-BEO (1985-2007). Numerosas misiones cortas en África, Asia y América Latina. Es consultora, formadora e investigadora.



- *Es muy importante una planificación estratégica cuidadosa de las medidas de seguridad y una forma eficaz de llevarlas a cabo. La sesión sobre los derechos humanos del primer día fue muy útil. ¿Se han satisfecho mis expectativas? Sí, sobre todo mi preocupación sobre la visibilidad y cómo reducir el impacto negativo. Gran trabajo que puede ser realmente muy útil para la comunidad LGBTI de Bangladesh...*
(Defensor LGBTI de Bangladesh)
- *La capacitación es muy pertinente para todos nosotros pero especialmente para nuestras amigas lesbianas. Los ejemplos de distintos países nos permitieron entender los tipos de amenazas que esos defensores y la comunidad LGBTI tienen delante y cómo crear nuestro propio entorno seguro. Este tipo de capacitaciones tendría que darse con más frecuencia sobre todo a quienes viven en comunidades marginadas...*
(Defensor LGBTI de Sri Lanka)
- *Empezamos la capacitación sin entender realmente nada, ahora no sólo entendemos nuestros derechos como LGBTI sino que sabemos más sobre derechos humanos y la responsabilidad de los defensores de derechos humanos...*
(Defensor LGBTI de Nepal)
- *Tras haber compartido tantas cosas empezamos a entender que trabajar a favor de nuestros derechos y hacernos más visibles puede tener consecuencias. Tenemos que planificar para superarlas...*
(Defensor LGBTI de Tailandia)
- *He aprendido sobre los defensores LGBTI y cómo podemos protegernos a nosotros y a nuestras organizaciones, así como nuestras vulnerabilidades y cómo encontrar apoyo de otras organizaciones. He aprendido sobre los riesgos, amenazas, capacidades y vulnerabilidades de las personas y las organizaciones... todavía me queda mucho que aprender.*
(Indian LGBTI Defender)
- *Espero que PI vuelva a ofrecernos un programa como éste...*
(Defensor LGBTI de Nepal)



Con el apoyo de:



Auswärtiges Amt

i f a

Institut für Auslands-
beziehungen e. V.



Iniciativa
Europea para la
Democracia y los
Derechos Humanos
IEDDH



British Embassy, Nepal



KINGDOM OF BELGIUM
Federal public service
Foreign Affairs,
Foreign Trade and
Development Cooperation

Protection International, Rue de la Linière, 11. B-1060 Bruselas (Bélgica)

Tel: +32(0)2 609 44 05 / +32(0)2 609 44 07 / Fax: +32(0)2 609 44 07

pi@protectioninternational.org

www.protectioninternational.org

Sitio Web completo sobre la protección de defensores de derechos humanos:

www.protectiononline.org