

Resumen de los talleres de buenas prácticas

El siguiente es un breve resumen de lo aprendido en una serie de talleres organizados por Nonviolent Peaceforce, con el propósito de explorar y documentar buenas prácticas, así como desarrollar los campos de trabajo, en la protección y el acompañamiento no armado de civil a civil. Estos talleres fueron parte de un proyecto más amplio para documentar, validar y expandir el uso de la protección civil desarmada. Estos talleres fueron precedidos por la publicación de 4 casos de estudio («Ejerciendo la no violencia en medio de la violencia»). La reunión internacional, que es la 3ª fase de este proyecto, se divide en dos partes: la primera será *online* y tendrá lugar entre el 12 y el 21 de noviembre y, la segunda, será una reunión presencial provisionalmente programada para junio de 2022.

Nonviolent Peaceforce organizó seis talleres regionales (Sudeste Asiático, África subsahariana, Medio Oriente, Latinoamérica, Norteamérica y Europa) para examinar las buenas prácticas en la protección y el acompañamiento no armado de civil a civil, también conocido como presencia protectora o el trabajo de los equipos de paz. El término acompañamiento, como es usado en muchas organizaciones, implica más que el propio acompañamiento físico. De acuerdo con el espíritu de "estar con", puede incluir abogacía, cuestiones legales o acompañamiento psicosocial, entre otros. Como se señaló en la introducción de cada uno de los informes de los talleres, Nonviolent Peaceforce sugiere la siguiente definición: «La protección de civiles desarmados (UCP, por sus siglas en inglés), a veces llamada mantenimiento de la paz civil o acompañamiento de protección, es la práctica de desplegar civiles desarmados especialmente capacitados, antes, durante o después de un conflicto violento para prevenir o reducir la violencia, brindar protección física directa a las poblaciones civiles amenazadas y fortalecer o construir Infraestructuras para una paz local resiliente». Aunque el énfasis en esta descripción se pone en los esfuerzos organizados implementados con civiles especialmente capacitados, los talleres también incluyen a personas que representan esfuerzos locales que nacen del conocimiento local, implementados por comunidades, a menudo sin ninguna capacitación especial.

Diferentes organizaciones y comunidades han llamado a este trabajo de diferentes maneras. En este resumen, este campo de trabajo se llamará acompañamiento y protección no armada de civil a civil, y se hará referencia a él con el acrónimo A/UCP. Esto no significa subestimar otros términos sino solo encontrar una forma breve de referirse al trabajo. Lo que sigue a continuación es un resumen de lo que surgió en los talleres acerca de cómo las organizaciones enfocaron su trabajo y qué entiende el personal profesional como «buena práctica». Aunque con frecuencia se confirman los casos prácticos iniciales, los talleres han aportado una gran profundidad y amplitud al entendimiento de las buenas prácticas. Y, en algunos casos, también han contradicho de manera importante esos hallazgos. Para favorecer la brevedad, este resumen es una versión simplificada que reduce mucha de la complejidad y riqueza de las discusiones. Aquí se pueden encontrar informes de cada uno de los talleres:

<https://nonviolentpeaceforce.org/what-we-do/developing-and-expanding-the-field>. Ahí encontrará los detalles y matices no incluidos aquí.

Diversidad

Hubo una gran diversidad entre las personas y las organizaciones y los esfuerzos representados. Los talleres incluyeron más de 160 personas, además de organizadores y facilitadores. Vinieron participantes de 60 organizaciones diferentes, algunas de las cuales estuvieron representadas en más de

un taller, y de aproximadamente 40 países diferentes. La mayoría de participantes eran personas activas en A/UCP, así como algunos académicos cuyo trabajo está relacionado con el campo, algunos financiadores y algunas otras personas interesadas. Los talleres de Sudeste Asiático, África subsahariana, Medio Oriente, América Central/del Sur y Norteamérica fueron todos presenciales. El taller de Europa, en noviembre de 2020, fue vía zoom.

Los participantes representaron diferentes formas en que los civiles protegían a otros civiles, o a ellos mismos, sin depender de la amenaza y/o el uso de violencia. Algunos de los trabajos de protección representados incluyeron los equipos femeninos de paz de Sudán del Sur, una comunidad pacífica en Colombia, activistas bielorrusos tratando de prevenir arrestos y ataques, y personas anteriormente involucradas en bandas previniendo la violencia en Estados Unidos. También se han emprendido otros trabajos por gente en su propia comunidad para proteger a otros, como algunos equipos de paz de EE. UU. para proteger manifestaciones, varias ONG filipinas monitoreando un alto el fuego, organizaciones francesas trabajando para abordar la violencia policial contra los refugiados en sus comunidades, burundeses trabajando para prevenir la violencia durante las elecciones, o el trabajo de activistas de Irlanda del Norte durante «The troubles» («Los Problemas»).

Mucho del trabajo descrito involucra a internacionales, personas de otros países que van a áreas de violencia activa, o de amenaza significativa de violencia, para proteger a gente allí. Por supuesto, la realidad es que la protección es a menudo mutua. Muchas de las organizaciones internacionales operan desde un principio de no partidismo o, como lo llama Operazione Colomba, «equiproximidad». Aunque se entiende de diferentes maneras, esto generalmente implica no ser partidario de específicas soluciones políticas o partidos en un conflicto, sino ser activo en la protección de derechos humanos, incluyendo el derecho a la vida, así como manifestaciones de autodeterminación. Sin embargo, un número de organizaciones parten del principio de solidaridad, siendo la protección la manifestación, o una de las manifestaciones, de ello. Aquí se incluyen el Balkan Peace Team, intentando prevenir la violencia durante las guerras de los Balcanes; organizaciones de EE. UU. trabajando en la frontera EE. UU./México para proteger a quienes buscan asilo y a otros refugiados; diferentes grupos activos en Palestina; y trabajos en Grecia para proteger a refugiados en Lesbos. Parte del trabajo de las organizaciones internacionales se enfoca en la protección de activistas políticos específicos cuyas vidas están amenazadas, o, más en general, de organizaciones de la sociedad civil. Parte de este se enfoca en campos/asentamientos de desplazados internos (IDP, por sus siglas en inglés), comunidades enteras o regiones un poco más grandes. Como se discute abajo, este enfoque de trabajo –solidaridad, autoprotección y/o no partidismo– impacta en el tipo de relaciones desarrolladas durante el trabajo.

Muchas organizaciones y esfuerzos de protección se apoyan en voluntarios. A algunos voluntarios se les paga un pequeño salario, algunos reciben beneficios como seguro médico y/o vacaciones pagadas. Solo unas pocas organizaciones pagan a su personal un salario más o menos similar al de otras organizaciones u ONG.

Las organizaciones están estructuradas de diferentes formas. Algunas tienen poca o ninguna jerarquía y toman decisiones de manera consensuada. Otras tienen una jerarquía más estructurada, o incluso altamente estructurada, con varios grados de claridad sobre qué decisiones se toman en los diferentes lugares de las organizaciones. Algunas son informales esfuerzos comunitarios y algunas están basadas en, o se relacionan de alguna forma con, la gobernanza a nivel local.

Un amplio rango de tipos de violencia se aborda por las diferentes organizaciones y esfuerzos. Algunas protegen activistas de la violencia dirigida específicamente a estos individuos y/o, más en general, a sus organizaciones. Algunas abordan la violencia dirigida a grupos específicos, como refugiados o un particular grupo étnico en una comunidad/región. Otras abordan la violencia que intenta silenciar la resistencia a un régimen o que intenta imponer un orden político. Y, sin embargo, otras están o estaban activas en medio de guerras civiles, con muy pocos casos estando activas en medio de guerras internacionales (como en el caso de Balkan Peace Team). Las organizaciones también variaban en términos de sus limitaciones en los tipos de violencia, pudiendo abordarse solo violencia relacionada con bandas callejeras, incluyendo o excluyendo violencia «doméstica», o concluyendo que no tienen la capacidad de influir en violencia corporativa, sino solo en violencia con base en el estado.

Pese a que todas las organizaciones utilizaban la presencia física como parte de su trabajo, algunas entendieron que dicha presencia se limitaba a la monitorización; otras limitaban su presencia física al acompañamiento; y otras empleaban una amplia variedad de estrategias y prácticas. Al final de este resumen hay un análisis de las prácticas discutidas en cinco de los seis talleres, demostrando la amplia gama de actividades. Ninguna organización implementó todas ellas.

Elementos comunes

Pese que había mucha diversidad, habían elementos centrales compartidos entre las muchas organizaciones, proyectos y esfuerzos. Estos, cuando se combinan, quizás indican algunos de los límites que marcan la diferencia de A/UCP con otros campos. Uno de los elementos centrales era la práctica de ir desarmados, referido aquí dentro del contexto más amplio de la no violencia. Aunque no todos los grupos y organizaciones aceptan este concepto, en la práctica todos iban desarmados. Parece que algunos podrían justificar la violencia en algunas circunstancias, pero no en su trabajo. Algunos pueden cooperar con o deferir a actores armados en ciertas situaciones, otros buscan mantener una distancia con actores como la policía o los militares (nacionales o internacionales). Hay muchos caminos diferentes para la práctica de la no violencia, algunos principalmente estratégicos y otros reflejando un fundamental compromiso organizacional con el principio. Para algunos, ser no violento es la única forma de resistir la violencia sin hacerse cómplice o tomar partido. Para otros, su uso de estrategias no violentas es la única manera de estar presentes o ser efectivos en un área, sin plantear una amenaza a grupos armados. Para algunos, el compromiso con la no violencia como principio es una de las piedras angulares fundamentales de su trabajo. Por alguna razón, en muchos casos, ser no violento abre la posibilidad de relaciones que no hubieran sido posibles de otra manera y que influyen en la prevención o la reducción de la violencia contra los civiles en cuestión o aumenta su protección.

La práctica de A/UCP tiene lugar en una esfera o red de relaciones. Obviamente esto no es único de A/UCP, pues gran parte de la actividad humana tiene lugar en esferas de relaciones superpuestas. Lo que es particular de estas relaciones es que su principal propósito o, en algunos casos, uno de varios propósitos es la protección civil sin el uso de amenazas, armas u otras formas de violencia. Las organizaciones y los esfuerzos tampoco tienen el tipo de «poder blando» que otros actores de protección podrían tener, tal como amenazas de sanción o promesas de ayuda. Eso no quiere decir que no tengan poder, pero no en la forma particular que puede ser vista como la violencia de «poder sobre el otro». Las relaciones son el proceso/mecanismo/instrumento para brindar protección, el vehículo para tener influencia. El poder se desarrolla dentro de las redes de relaciones. Mientras que

algunas relaciones están más enfocadas en la disuasión –podría ocurrir algo indeseado si un grupo armado comete violencia contra aquellos a quienes se protege–, otras relaciones están más enfocadas en animar, tratando de encontrar propósitos comunes que puedan prevenir o reducir la violencia. Estos enfoques no son exclusivos sino que pueden haber interacciones entre unos y otros, o pueden combinarse. Y mientras que la protección que incluye violencia o la amenaza de violencia también ocurra dentro de una esfera de relaciones, usar o amenazar con usar armas moldea las relaciones de una manera diferente, y supone limitaciones en la aceptación y la confianza.

Así pues, establecer y mantener relaciones es fundamental para la efectividad de A/UCP. Aunque las organizaciones y los grupos difieren respecto a los participantes con quienes se relacionan, a menudo usan prácticas similares para establecer y mantener relaciones. Las organizaciones que trabajan desde una posición de solidaridad o que trabajan en contextos altamente fracturados y/o violentos pueden preferir relacionarse solo con ciertos actores. Puede que no se relacionen con actores armados no estatales, incluso tampoco oficialmente con actores estatales, u otros que consideren contrarios a su trabajo de crear confianza con aquellos que desean proteger. Dicho esto, utilizan estrategias similares para desarrollar y mantener las relaciones elegidas. En muchos casos, esto incluye ser invitados a trabajar en la comunidad, si son de afuera. Muchas de las buenas prácticas detallan cómo la confianza se construye y se mantiene, a menudo basándose en el respeto y en la escucha de la gente local, así como en el desarrollo desde las fortalezas locales. Una serie de relaciones tiene como objetivo ser inclusivas, pero también apoyar el espacio y las oportunidades para que la gente local aborde las tensiones y la violencia, a través de medios no violentos.

Todas las organizaciones eran, o bien locales –esto es, trabajando en sus propias comunidades y países–, o bien comprometidas a involucrar gente local en el desarrollo de su trabajo. Algunas tienen la práctica de solo (o normalmente) ir a donde han sido invitados por una comunidad local o una organización de la sociedad civil. Esto a veces se expresa como la supremacía de los actores locales. Pese a que algunos grupos no se relacionan con esa fase, todos trabajan para alzar la voz de los civiles locales y para responder a las necesidades y deseos auto articulados de aquellos a quienes tratan de proteger.

Una manifestación a menudo mencionada de este compromiso de incluir los deseos y las fortalezas locales en la programación es el enfoque en la mejora de capacidades, y no en la creación de capacidades. La palabra mejora reconoce y construye sobre capacidades ya existentes y esto es incluido en la formación y en otras prácticas. Esta distinción de y este énfasis en mejorar aparece en la lista de las buenas prácticas más importantes – véase la tabla a continuación.

Otro aspecto fundamental del compromiso con la inclusión local, como se ha comentado previamente, es el hecho de que todas las organizaciones, grupos y esfuerzos representados en los talleres están presentes físicamente de manera significativa en las comunidades en las que trabajan. Aunque desde marzo de 2020 algunas organizaciones se han visto limitadas en su presencia debido a la Covid 19 (y en el momento de este escrito aún no es claro cuándo puede cambiar esta situación), antes de ello, todas al menos basaban su trabajo en relaciones y análisis desarrollados en sus contextos específicos.

El enfoque en relaciones, en estar presente y en incluir los deseos y necesidades locales alimenta la capacidad de hacer frecuentemente análisis de contexto y conflicto. La capacidad de basar el trabajo en un conocimiento íntimo de la situación, la habilidad de ser bastante flexible en respuesta a los análisis y el compromiso de involucrarse en análisis frecuentes fueron repetidamente citados como buenas prácticas esenciales. Esta práctica analítica contribuye a una comprensión más profunda del

potencial y las limitaciones que pueden existir en relación a lo que una organización puede hacer, y cómo esto cambia en contextos fluidos. Esto también les permite tener prácticas seguras desarrolladas a medida según las situaciones y necesidades inmediatas.

Por un lado, este análisis frecuente es posible debido a cómo las organizaciones se sitúan ellas mismas en relación a las comunidades locales, creando redes de confianza e influencia pero, por otro lado, también refleja el hecho de que todas estas organizaciones (exceptuando unas pocas alianzas internacionales descritas en el informe del taller de Europa) son independientes de los estados nación y las agendas internacionales. Trabajan fuera de los mandatos y confines de muchos de los otros actores de protección en el campo. Por supuesto, pese a ser independientes de algunas restricciones, dependen de la mutualidad de protección en muchas comunidades, las redes mutuas de confianza relacional, y los caminos de influencia que han desarrollado. Para la gran mayoría que requiere financiación, son también dependientes de sus fuentes de financiación. Las organizaciones están situadas de manera diferente dentro de este continuo de independencia y mutualidad.

Retos

Hubo muchos retos discutidos en los talleres. Los siguientes se destacaron como aquellos que afectaron a muchas organizaciones y esfuerzos, aunque ninguno impactó a todas.

Globalmente, aunque no universalmente, parece que el espacio para A/UCP se está reduciendo, como parte de un autoritarismo y una indiferencia por los derechos humanos crecientes que se hace evidente en muchos lugares. Esto se manifiesta de muchas maneras, como en casos en los que las organizaciones necesitan elegir si limitar su trabajo o perder el permiso para operar en un país extranjero, o los ataques violentos a las personas que tratan de proteger a los manifestantes o vigilan las intervenciones de la policía con refugiados. Una respuesta que han tomado algunos ha sido enfatizar las mejoras en la capacidad de los esfuerzos locales en la autoprotección, viendo esto como más sostenible y apropiado. Aún así, el potencial para la autoprotección se está reduciendo en muchos contextos ante la extrema violencia perpetrada por grupos armados estatales y no estatales, quienes no parecen tener consideración por los derechos humanos o la propia vida humana.

Aquellas organizaciones que basan su trabajo en el principio de solidaridad con los civiles a quienes tratan de proteger, pueden sufrir estas presiones más intensamente. Pero trabajar de una manera no partidista, no siendo partidario de ningún grupo armado o solución política, no supone mucha diferencia, pues cualquier intento de proteger a civiles que estén en el punto de mira es visto como partidario.

La financiación es un reto crónico y profundo para todas las organizaciones y esfuerzos que tengan gastos (solo unos pocos grupos locales pequeños están formados enteramente por voluntarios). Mientras que el mundo está dispuesto a gastar enormes sumas en violencia en un intento de asegurar la paz, hay muy poca financiación disponible para los esfuerzos civiles desarmados y no violentos para protegerse así mismos y proteger a otros. Y el acceso a la financiación impacta en qué trabajo se hace o no se hace y cómo se hace. El impacto de estos retos comentados no pueden sobrestimarse.

Relacionado con la financiación está el reto de hacer trabajo a largo plazo. Pese a que algunas situaciones se resuelven más rápidamente, la mayoría de esfuerzos y organizaciones requieren una

presencia de largo plazo. A menudo, los ciclos de financiación de 2-3 años y el énfasis en proyectos específicos debilitan esto.

Un número creciente de organizaciones internacionales, así como algunas organizaciones locales/nacionales están abordando las manifestaciones del neocolonialismo, el racismo y las cuestiones de género dentro de sus organizaciones y su trabajo. La posicionalidad –color de piel, nacionalidad, identidad de género, religión, etc.– impactan en cuán efectiva puede ser una persona a la hora de proteger a otra, dependiendo del contexto. Es un reto darse cuenta de esto y aplicarlo con consciencia externamente en el trabajo, pero también lo es darse cuenta y abordar estas cuestiones internamente, dentro de una organización. Un reto relacionado mencionado por algunos es la tensión entre el respeto de las culturas y las prácticas locales y el cuestionar algunas como la aceptación de la violencia doméstica o las matanzas por venganza.

Aunque no se mencionó en cada taller, la presión por «probar» la efectividad de A/UCP es un reto. Existe poca investigación en el campo y poca de esa investigación aborda la pregunta «¿es esto efectivo para proteger?» Hay poca financiación para la evaluación en unos presupuestos organizacionales ajustados, y la variedad de metodologías de investigación y evaluación hace difícil comparar los resultados publicados. Además, pocas organizaciones comparten abiertamente sus evaluaciones, por lo que la posibilidad de aprender juntos es limitada.

Muchas organizaciones se enfrentan con necesidades mayores de las que son capaces de responder, dado su tamaño y capacidades. Esto requiere analizar cuidadosamente a quién y cuándo proteger y, en general, a qué tipos de violencia responder. Algunos grupos trabajan con violencia doméstica y, más en general, violencia de género, a menudo viendo esta violencia involucrada en, o llevando a, otros tipos de violencia. Algunas buscan proteger particularmente a la gente más oprimida. Otras se enfocan en proteger a activistas específicos, confiando en que, si permanecen vivos y activos, estos activistas locales serán quienes aborden aquello que sea esencial en sus comunidades. Pero incluso los grupos con los enfoques más específicos tienen más demandas o ven más necesidad de la que tienen capacidad para atender.

Muchos grupos enfrentan retos cada vez mayores para encontrar personal y voluntarios apropiados. Mientras que las organizaciones activas entre los años ochenta y los primeros años del nuevo milenio tenían voluntarios y un personal motivado por la solidaridad y por unas preocupaciones políticas más amplias, hoy muchos entran para usarlo como trampolín hacia sus carreras en ayuda humanitaria internacional o campos relacionados. Algunas organizaciones que empezaron solo con voluntarios/personal del Norte global y blancos han empezado a incluir voluntarios y personal del Sur global. Sin embargo, dados los desequilibrios globales en privilegio e ingresos, tal inclusión ha generado la necesidad de pagar a aquellos involucrados en A/UCP. Y más aún, muchas organizaciones están viendo que simplemente hay menos personas interesadas en hacer este trabajo. Contratar y formar a la gente apropiada es fundamental para que el trabajo sea efectivo.

Buenas prácticas

Los primeros cinco talleres –en Sudeste Asiático, Medio Oriente, África subsahariana, Norteamérica y Latinoamérica– fueron eventos presenciales de tres días. Como parte del último día, se pidió a los

participantes que nombrasen una práctica que les hubiera parecido más importante o valiosa. Los participantes entonces indicaron sus tres mejores elecciones. La siguiente tabla muestra, en sus propias palabras, las mejores siete elecciones de cada taller. Claramente hay temas que se repiten: la importancia de las relaciones, la necesidad de análisis frecuentes, el énfasis en trabajar con la gente local y el fortalecer la autoprotección. Otras, como el autocuidado, el compartir políticas y evaluaciones, y la creatividad, pese a ser menos mencionadas, no son menos importantes. Estas muestran una imagen de ese momento concreto y no pueden ser vistas como una afirmación definitiva de las buenas prácticas más importantes. No obstante, la repetición a través de cinco regiones del mundo de la importancia de esas prácticas parece indicar tanto que son prácticas compartidas como la centralidad de estas. Aquellas que están muy relacionadas o son idénticas están resaltadas en colores.

Taller de Bogotá		Taller de Paynesville		Taller de Nairobi		Taller de Beirut		Taller de Manila	
Análisis permanente	16	Prioridad de aquellos más afectados	11	Construcción de relaciones	15	Construcción de relaciones	10	Supremacía de los grupos locales	15
Fortalecer la autoprotección de la comunidad	12	Arriesgarse a reconciliar a diferentes grupos	10	Empoderar a las comunidades	13	Equipos bien formados	9	Creación de relaciones multinivel	14
Cuidado de acompañantes/acompañados	10	Usar cualquier identidad que pueda proteger, pero junto con un profundo trabajo anticolonialista	8	Identificar y fortalecer las maneras locales de enfrentar retos	11	Supremacía de los actores locales	8	Mejora de las capacidades para todos los actores locales y para todos nosotros	9
Compartir políticas y evaluaciones	7	Análisis sistemáticos, análisis críticos y contextuales	7	Análisis del contexto	10	Aprender de las comunidades locales/experiencias de otros	8	Análisis regular de contexto	7

Taller de Bogotá		Taller de Paynesville		Taller de Nairobi		Taller de Beirut		Taller de Manila	
Redes de solidaridad	5	Creación de relaciones	6	Proceso continuo de mapeo de actores específicos para las intervenciones	7	Ser proactivos en nuestra monitorización y en la evaluación y aprendizaje	8	Cocreación (en vez de implementación)	5
Abrir la mente sin aferrarse al mandato	5	Autocuidado	5	Aprender activamente sobre las prácticas de autoprotección locales existentes	7	Análisis	4	Buscar la humanidad en el otro	5
Apoyo mutuo de acompañamiento de organizaciones	5	Apropiación de la cultura y el contexto	4	Seguridad del personal	6	No partidismo	3	Creatividad	3

Después de los primeros cinco talleres, el autor de este resumen cogió el listado completo de las buenas prácticas de la parte de atrás de cada informe y las analizó en temas y categorías específicas. Cada categoría contiene una o más explicaciones específicas de buenas prácticas en esa categoría. El análisis se realizó por una persona. Claramente otros habrían categorizado las buenas prácticas de otra manera. Se ofrece esto como una mirada a la extensiva experiencia y conocimiento ya existente en relación a qué constituye una buena práctica en el campo, y se espera que, en algún momento, conduzca al desarrollo de algunos recursos de formación compartidos. Existen más temas en esta presentación que en el resumen anterior. Se presentan en orden alfabético, no en orden de importancia.

acompañamiento

- convoye de apoyo complementario
- acompañamiento de los detenidos
- el acompañamiento debería complementar la autodefensa
- defensa de los acompañados
- establecer relaciones con la policía
- realizada por la población local
- límite claro entre las partes acompañantes y las acompañadas
- protocolos claros para la cooperación entre gobiernos, embajadas y organizaciones de acompañamiento
- combinar el acompañamiento físico, el político y el psicosocial

- contribuye a la transformación a través de la protección de los activistas
- coordinar los grupos de personas aumenta la seguridad
- desescalada
- documentación
- alentar a los socios, pedir a los socios que no sean violentos
- santuarios secretos vs públicos
- identificación de los uniformes de combate del ejército, chalecos, tarjetas de información
- En las tierras indígenas, cuidado con las identidades religiosas
- el acompañamiento internacional puede disuadir

acompañamiento legal

- acompañar en audiencias judiciales
- usar las leyes
- restricciones a las prácticas de acompañamiento
- tomar decisiones conjuntamente con las partes acompañadas
- se necesitan grupos muy preparados
- no interferir en las decisiones internas de los acompañados
- protección durante el acompañamiento

acompañamiento protector

- acompañar a las comunidades indígenas
- comunicarse solamente con actores seleccionados
- comunidad
- comunidades de paz
- trabajar mucho tiempo si fuera necesario
- protestas marchas
- caravanas de acompañamiento de las congregaciones religiosas
- relaciones requeridas
- buscar el diálogo con las empresas
- enviar cartas avisando dónde estarán las personas acompañadas
- necesidades específicas de los individuos LGBTQI y de género no binario
- **☑ activismo y defensa**
- defensa en varios niveles
- encontrar las palabras correctas
- defensa política contra las presiones en el extranjero
- mensajero y mensaje adecuados
- UCP hace esto
- luchar por y promover UCP
- luchar por el apoyo político financiero
- contar historias de UCP en todo el mundo
- entrenar a los demás para la difusión de UCP
- utilizar la fuerza de los grupos religiosos para hacer ruido
- ampliar el acompañamiento en una región

análisis del contexto

- análisis y estrategias con respecto a empresas multinacionales
- análisis basados en informaciones locales
- analizar y tratar la violencia criminal y de pandillas
- analizar las variaciones

- basar las intervenciones en el análisis
- el trabajo es particular a cada situación específica

descolonizar el antirracismo

- tratar los desequilibrios de poder
- defender los cambios estructurales
- ser aliados de las ONGs contra el racismo y sexismo
- guiar y favorecer a las personas negras, indígenas y de color (IBPOC, por sus siglas en inglés)
- equipos de múltiples etnias, edades, etc.
- no injerencia en las decisiones de las organizaciones y comunidades locales
- las ceremonias religiosas son voluntarias
- entrenamiento
- usar identidades siempre y cuando se soliciten, junto a una formación descolonizadora
- emplear varios idiomas
- trabajar en/con comunidades indígenas

NO HACER Daño

- Asegurarse de que la presencia internacional no haga daño

potenciar las conexiones y capacidades de la comunidad

- tratar los estereotipos en la comunidad
- construir conexiones/equipos
- establecer relaciones
- Mejora de la capacidad en base a las necesidades de la comunidad local
- formar a la policía en las condiciones de paz
- mejorar la interacción entre las empresas de ayuda y la comunidad
- escuchar
- mediación y negociación en el lugar
- en curso de manera continua desde el comienzo
- responder a las crisis humanitarias
- reforzar la participación en las elecciones y la gestión pública
- respaldar el aumento de capacidad a nivel local y regional
- educar en los acuerdos de la ONU en relación con las mujeres
- trabajar en las comunidades de origen, no solamente a nivel internacional
- trabajar con las partes interesadas principales
- trabajar con mujeres
- trabajar con jóvenes

género

- reconocer los problemas de seguridad relacionados con el equipo, los voluntarios y la comunidad LGBTQI
- crear espacios seguros para la comunidad LGBTQI
- políticas de denuncia por acoso o violencia por parte de los acompañados
- sensibilidad ante modelos de normas
- protocolos de género específicos no negociables con los socios
- detalles sobre la protección de las mujeres
- entender el uso del género en términos de protección
- **☑ prácticas de organización interna**
- ser flexible, adaptarse a los cambios, ser creativo
- dividir el trabajo entre el acompañamiento directo y la defensa

- documentar el trabajo
- echar o despedir al personal o a los voluntarios
- recaudar fondos
- equilibrio de género en los equipos
- equidad de género, igualdad, otros problemas de género
- cuidado del personal - prestaciones, salud mental, vacaciones, etc.
- protocolos internos para denuncias de acoso
- gestionar la identidad y las expectativas de la organización
- equipos internacionales y multiculturales
- Se necesita personal de base remunerado
- no pagar rescates o sobornos
- trabajo organizativo para ampliar/extender
- planificar para prevenir y responder a las crisis internas
- plan para la evacuación y el cierre
- practicar la no violencia dentro de la organización
- proveer el control externo del personal
- cualidades de voluntarios/profesionales aptos
- selección del personal
- reuniones periódicas del equipo
- relaciones entre los miembros del equipo
- proteger la comunicación

gestión de la seguridad

- red de activación para las emergencias
- analizar el riesgo frente al impacto y la necesidad
- procedimientos operativos estándar claros
- obtener informaciones de la ONU y las embajadas sobre la seguridad
- En caso de secuestros
- en áreas poco seguras, viajar en pareja o en grupo
- seguridad informática
- conocer los primeros auxilios
- saber cómo hablar directamente con el personal de seguridad desde el campo
- funciones de seguridad del personal local e internacional
- gestión de la seguridad con las personas del lugar
- planificación de la seguridad diaria
- prácticas de seguridad del personal
- chalecos de identificación visible para la seguridad
- selección y trabajo en cooperación
- unas descripciones del trabajo adaptadas para obtener el apoyo del gobierno
- la formación de los profesionales/voluntarios es fundamental
- apoyar los problemas del personal LGBTQI
- usar buenos traductores en caso de necesidad
- emplear el personal/los voluntarios en base a sus identidades, competencias, etc.
- usar uniformes y chalecos
- quién habla en nombre de la organización
- **☑ formación y evaluación**
- evaluar y modificar durante todo el proyecto

- prácticas de evaluación
- ampliar el trabajo académico en tema de UCP/acompañamiento
- formación sobre la gestión de las informaciones dentro de la organización
- apoyo al aprendizaje del proyecto y de las organizaciones

supervisión

- aceptación, imparcialidad, importancia de las relaciones
- eficaz mediante los actores locales e internacionales
- control informal
- zonas libres de control de armas
- control de las redes sociales
- control de las elecciones
- control oficial
- informar a todas las partes
- control del ruido

otras

- todas las formas de violencia
- evitar un tono de superioridad moral
- cooperación entre varios grupos de acompañamiento y UCP
- reducir tiros a mano armada
- disuasión y fomento
- formas de violencia impiden el micro-tráfico de drogas

principios

- independencia
- no violencia
- solidaridad aún siendo profesional
- fomentar una cultura de la paz en comunidades de alto riesgo
- renunciar a la ayuda material o hacer que sea igual
- fuerza y retos locales e internacionales
- apoyar la verdad y los procesos de reconciliación
- apoyar las visitas y excursiones de los extranjeros da visibilidad al conflicto
- el trabajo puede ser lento, paso a paso
- Bancoc de ADN del Mecanismo de Búsqueda de Migrantes Internacionales
- UCP realiza, mantiene y construye la paz
- trabajar con los medios

supremacía de los actores locales

- reconocer la experiencia local
- saber quien es “esencial” en la comunidad
- aumento de la capacidad en lugar de la construcción
- las comunidades aprenden entre ellas
- consultar a varias personas de la comunidad
- confiar en las informaciones de los socios/las personas locales
- el nivel local e internacional deben complementarse
- aportaciones locales para la selección de beneficiarios
- las organizaciones locales y los líderes necesitan de objetivos claros y proyecto para cuando los internacionales se van
- no hablar en nombre de las personas locales durante las reuniones con terceros

- no juzgar, pero poner límites para trabajar con los no violentos
- solamente algunos locales, no todos
- la protección se dirige a ambos lados
- confiar en las personal locales para la puesta en marcha de los proyectos
- los extranjeros tienen algunas labores
- apoyar el liderazgo local
- los más heridos deben como consecuencia ser líderes o estar incluidos
- la organización UCP es independiente y respeta la primacía
- el trabajo es específico para cada comunidad particular
- trabajar solo tras la invitación de los actores locales

presencia protectora

- vivir en la comunidad
- controlar áreas específicas
- presencia protectora en la comunidad
- trabajar con los garantes de derechos para aumentar la seguridad
- trabajar con las comunidad de alto riesgo y vulnerables
- trabajar con IDPs y migrantes
- trabajar con los jóvenes en la comunidad

relaciones

- construir y mantener relaciones cada día
- construir muchos sectores en general en las comunidades
- desarrollar buenas relaciones con las empresas de ayuda
- favoreces las relaciones entre grupos de conflicto locales
- los servicios a largo plazo favorecen las relaciones
- relaciones para rastrear las negociaciones 1 y 2
- relaciones con actores armados
- relaciones con las autoridades
- relaciones con organizaciones de diversos tipos de UCP
- apoyar y reforzar las relaciones entre la comunidad local y las IDPs.
- apoyar las relaciones dentro de la comunidad para la seguridad

reforzar la autoprotección

- preguntar cómo UCP puede ayudar, seguir el ejemplo local
- desarrollar o reforzar la alerta temprana y la respuesta rápida
- ayudar a la reconstrucción de la estructura social
- los actores locales pueden ser independientes pero no imparciales
- estimular los comités de derechos humanos dentro de la comunidad
- facilitar la formación y el apoyo para reforzar
- algunas no desean ayuda externa
- apoyar la mediación local
- apoyar las opciones no violentas
- apoyar la autoprotección
- trabajar con los jóvenes hacia la no violencia
- **☑ formar al personal/a los voluntarios**
- hacer frente a los conflictos internos
- problemas de género
- formación presencial

- incluidas las clases, la teoría y la práctica
- problemas de la comunidad LGBTQI
- cualidades de voluntarios/profesionales aptos
- formación en materia de seguridad
- formación en materia de cuidado personal
- formación en materia de flexibilidad
- formación en materia de autoconciencia
- formación del personal en materia de principios básicos
- la formación debe ser continua
- utilizar el personal antiguo o regresado como instructores

Trabajos de UCP

- lo que da impulso