

Con este plan se pretende disponer de una herramienta que permita la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la ONGD CONEMUND.

Plan de Igualdad de género

2018-2020

CONEMUND

Nuestros fines:

CONEMUND es una entidad sin ánimo de lucro, constituida en 1997 que nace con el objetivo de promover la cooperación internacional y el desarrollo económico y social de los países en desarrollo. Para ello realiza distintas actividades, principalmente promoción y ejecución de programas y proyectos en los países en desarrollo, como medio para alcanzar un desarrollo integral de todos sus habitantes, así como tareas de formación especializada y asistencia técnica en cooperación internacional y ayuda al desarrollo. Las actuaciones de CONEMUND van dirigidas a mejorar las condiciones de vida de estos países, marcadas por la pobreza, desigualdad, difícil acceso a la educación y recursos sanitarios y la marginalidad.

Nuestro trabajo comienza en 1998 con intervenciones de cooperación al desarrollo, principalmente en el Norte de África (Marruecos y Egipto). Desde entonces ha extendido su radio de acción a los Territorios Palestinos, Jordania, India, Vietnam, Senegal, Malí, y Níger. CONEMUND lleva trabajando desde 1998, habiendo ejecutado 115 proyectos, en su mayor parte financiados por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID). Asimismo, CONEMUND ha ejecutado proyectos financiados por organismos internacionales (CEDEAO, U.E), la Dirección General de Cooperación de las Islas Baleares, Ayuntamiento y Comunidad de Madrid, financiadores privados (Bancaja, Cajamar, Caja Navarra, La Caixa, Cajasol, The Kadoorie Charitable Foundation) o por fondos propios, que la institución recoge en sus campañas de captación de fondos (intervenciones en India, Senegal, Malí y Níger).

Desarrollo de los fines:

CONEMUND canaliza sus esfuerzos, a través de tres líneas de trabajo principalmente:

1. *Seguridad Alimentaria y Nutricional*: CONEMUND cuenta con una larga experiencia en proyectos de mejora de la seguridad alimentaria en el medio rural en África del Oeste. Las intervenciones en agricultura, mejora de acceso al agua o puesta en valor de materias primas, así como la formación y capacitación de grupos vulnerables, constituye una de las principales líneas de intervención de CONEMUND, que cuenta con contrastados métodos y técnicas de trabajo gracias a los proyectos realizados.

2. *Promoción de los derechos de las personas más vulnerables*: CONEMUND promueve el respeto a los derechos de los colectivos más vulnerables, como son las mujeres y la infancia. Las acciones realizadas para potenciar el papel de las mujeres han sido múltiples y se han centrado en capacitar profesionalmente a mujeres, promover su integración económica mediante cooperativas o microempresas, aumentar sus conocimientos en derechos e impulsar su participación ciudadana. También sus intervenciones se han enfocado en la lucha contra la Mutilación Genital Femenina (MGF), el matrimonio precoz y cualquier forma de violencia contra las mujeres (Dar EL Salam, Slam en el Cairo, Egipto).

A su vez se han realizado intervenciones para defender los derechos de los niños y niñas en contextos donde sufren una gran marginación, especialmente en áreas rurales y barrios marginales de las grandes ciudades africanas (Dakar, Bamako, Niamey, El Cairo y Tánger), donde a través de sesiones de sensibilización, formación e incidencia para la comunidad educativa, familias y autoridades locales se han defendido los derechos a la educación, a la salud, y al esparcimiento.

3. *Fortalecimiento de la sociedad civil*, a través del apoyo al fortalecimiento institucional de organizaciones en países en desarrollo, y en concreto a las organizaciones de mujeres. El fortalecimiento institucional constituye otra de las líneas de intervención de CONEMUND para alcanzar sus fines, que cuenta con contrastados métodos y técnicas de trabajo gracias a la experiencia adquirida en los proyectos realizados (Marruecos, Palestina, Egipto y Jordania).

Introducción

La igualdad de género es un principio universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

También es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En mayo de 2011, el Consejo de la UE consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la estrategia «Europa 2020: para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», reafirmó su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género y adoptó el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). Los principales objetivos de este pacto son: reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, y combatir todas las formas de violencia contra la mujer con objeto de garantizar que ésta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador.

El artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y consagra en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha supuesto un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Antecedentes

En CONEMUND el origen del desarrollo de un Plan de Igualdad se enmarca en el año 2014, a través de la recogida y análisis de las necesidades detectadas por parte del equipo profesional y las personas voluntarias participantes en nuestras actividades. En el Plan de Calidad de CONEMUND del año 2014 se incluye este objetivo y se plantea la necesidad de elaboración de un Plan de igualdad como una de las acciones a desarrollar a partir de enero de 2015. Desde 2015 CONEMUND cuenta con un Plan de Igualdad bianual (2015-2017). Para la elaboración de este Plan contamos con el asesoramiento de una técnica en Igualdad y Cooperación, externa a la entidad y la participación de todas las personas que forman parte de CONEMUND (personal laboral y voluntario), tanto en sede como en las diferentes delegaciones. El Plan de Igualdad es revisado al final del período y adaptado según las necesidades de las nuevas circunstancias, desde CONEMUND valoramos de gran importancia revisar y renovar el presente plan con el fin de mantenernos actualizados en materia de perspectiva de género y poder favorecer y garantizar el derecho a la igualdad.

Compromiso con la Igualdad

CONEMUND aplica la igualdad de género de manera transversal, como compromiso de la entidad y valor a aplicar en todas sus acciones.

Las prioridades para la acción de CONEMUND en materia de género son:

1. Fortalecer a CONEMUND en el género en el desarrollo, adoptando la transversalidad de género dentro de la organización; a través de la formación y capacitación del personal en materia de género, la práctica de la igualdad de oportunidades en la política de RRHH, la promoción del uso no sexista del lenguaje, fomentar la colaboración con los referentes institucionales en materia de igualdad y en las acciones de incidencia y participación en redes.
2. Promover el desarrollo de la sectorialización, y para ello se quiere avanzar en la igualdad de género en los proyectos y actividades puestos en marcha, para lo cual: se favorecerá la participación y representatividad de las mujeres, las intervenciones que fortalezcan la igualdad de género y la promoción de los derechos de las mujeres, el trabajo con instituciones que integren normas y principios de igualdad en sus propias instituciones.

Enfoque de género

En todos los ámbitos de trabajo de CONEMUND aplicamos el enfoque de género. Todas nuestras trabajadoras y voluntarias gozan de iguales oportunidades que sus compañeros varones.

Por ello, desde CONEMUND garantizamos:

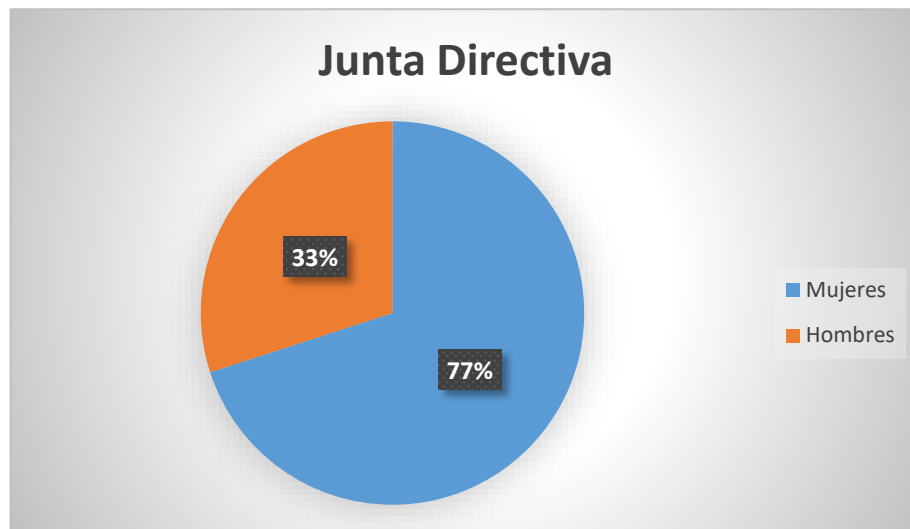
- La igualdad de oportunidades en la selección y promoción del personal tanto a la hora seleccionar al nuevo personal, como a la de promocionar al personal ya incorporado.

- La organización del tiempo de trabajo de acuerdo con las necesidades de la organización y las necesidades de las personas trabajadoras.
- La igualdad salarial, y que el salario fijado para personal expatriado, en sede, o en las delegaciones de CONEMUND, para el cual se requieren unas determinadas competencias y en el que se realizan unas funciones concretas, sea independiente del sexo de la persona que lo ocupa.
- La no discriminación en cuanto a la jornada laboral y que los permisos, excedencias, sean medidas a las que se puedan acoger tanto hombres como mujeres, sin suponer, por ejemplo, que si un hijo o hija debe ir al médico será la madre quien lo acompañe.
- Las medidas de conciliación orientadas a mejorar la distribución personal del tiempo entre el trabajo y la vida privada se dirigirán a hombres y mujeres por igual.

Además, en los proyectos ejecutados por la entidad las titulares de derechos que participan en las actividades no sólo gozan de igualdad de oportunidades que sus compañeros varones, si no que se ven favorecidas por medidas que apoyan su integración, mejora de capacidades y empoderamiento, como es asegurar que al menos un 50% del colectivo esté compuesto por mujeres, el establecimiento de cuotas en la composición de comités de gestión de actividades, la realización de la formación dentro del horario disponible de las mujeres, la organización de cursos específicos para las mujeres a fin de prepararlas para empleos y funciones no tradicionales, o donde estén subrepresentadas. Nuestros proyectos tienen un enfoque integral de género que garantiza, mediante medidas de acción positiva y transversal, la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Situación de mujeres y hombres en CONEMUND.

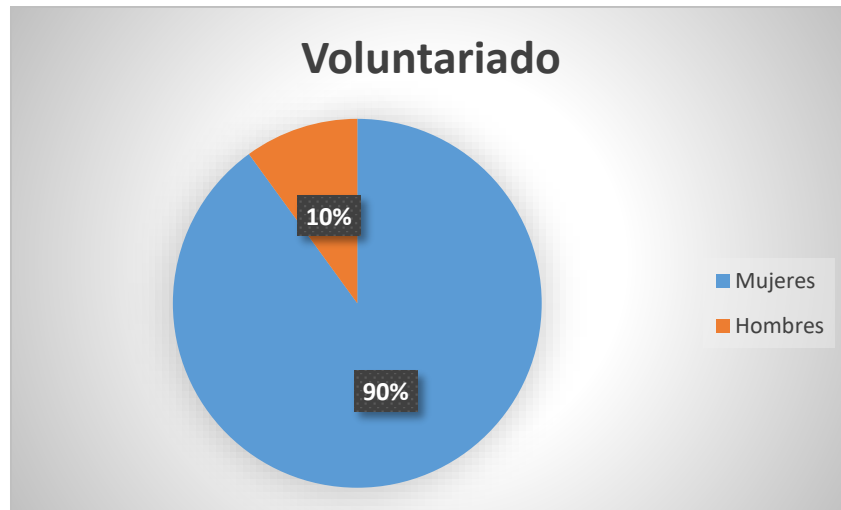
CONEMUND no cuenta actualmente, aunque si conto en el pasado, con un área específica de recursos humanos, siendo este un aspecto abordado por la dirección y la Junta Directiva de la asociación.



El número de mujeres de nuestra ONGD es muy superior al de los hombres en todos los ámbitos:

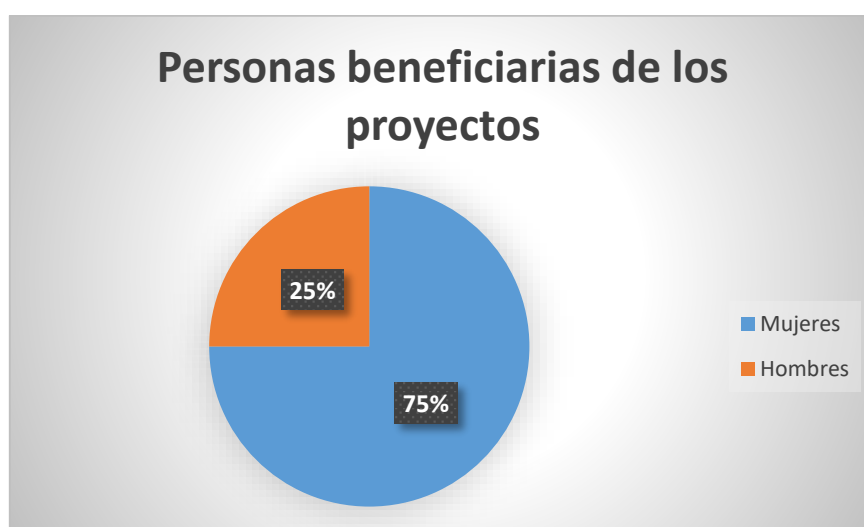
La presencia de mujeres en los puestos más importantes de toma de decisiones es superior a la de los hombres. La dirección general y la coordinación de proyectos están dirigidas por mujeres. Así mismo los puestos profesionales de atención directa están también representados mayoritariamente por mujeres.

Categorías profesionales	Mujeres	Hombres
Junta Directiva	2	1
Coordinación	1	1
Técnicos de Proyectos	3	1
Personal Expatriado	2	2
Dpto. Contabilidad		1
Dpto. Voluntariado	9	1



Además en CONEMUND, desde el año 2008, venimos colaborando periódicamente con alumnos/as en prácticas que proceden del Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación (IUDC-UCM), Universidad Camilo José Cela, Fundación Institute for the International Education of Students (Fundación IES Abroad Madrid), Cognita Hastings School SL (Hastings School) que apoyan en las áreas de proyectos; siendo hasta el momento, la mayoría de ellas mujeres.

Respecto a los grupos beneficiarios de nuestros proyectos encontramos un índice altamente superior en la participación de las mujeres con respecto a los hombres, al incluir en todos nuestros proyectos la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de Igualdad, que persigue en sus acciones.



Política retributiva

En este aspecto, CONEMUND mantiene las retribuciones básicas (salario base y pagas extraordinarias) de la estructura retributiva recogida en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, garantizándose la aplicación del principio de igualdad retributiva.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

En relación a las políticas de conciliación se atiende a la legislación vigente, basándonos en el convenio que tenemos de referencia. Entre todo el equipo se decide anualmente las fechas y horarios de las jornadas reducidas en épocas estivales, así como los periodos de disfrute de las vacaciones.

Objetivos generales

Promover que el principio de Igualdad de género sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de la entidad como en la consecución de sus fines estatutarios.

Objetivos específicos previstos

- Generar instrumentos y capacidades para la inclusión de la perspectiva de género en la organización.
- Aplicar la perspectiva de género al actual marco institucional de la organización desde la óptica de la calidad y efectividad de la ayuda.
- Integrar la igualdad en la comunicación interna y externa.
- Incorporación de un lenguaje no sexista en la institución.
- Sensibilización para la prevención de violencia de género en el ámbito laboral y de intervención.

Acciones previstas

- Formación y sensibilización en materia de Igualdad dirigida a la Junta Directiva y a todo el equipo que forma CONEMUND, tanto profesionales como voluntarias y voluntarios.
- Revisión de los Estatutos de CONEMUND para incluir especificaciones relativas a la Igualdad de género, tanto en la forma como en el contenido.
- Reforzar y generar nuevos lazos con organismos de igualdad y organizaciones sociales de mujeres.
- Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la Igualdad que se realicen en la zona.

- Revisión de las publicaciones generadas por la organización: Memoria Anual, Informes de evaluación, diseño de proyectos, página web, etc., para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de Igualdad, que persigue en sus acciones.
- Favorecer las actuaciones sobre el empoderamiento de las mujeres, la participación activa de mujeres en las actividades y la reducción de la representatividad de las mujeres.
- Fortalecer las estructuras de igualdad en los países donde se actúa.
- Mejorar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en los países.
- Favorecer la incidencia de género en las políticas públicas.
- Generar iniciativas que contribuyan al pleno ejercicio de los derechos económicos y promuevan oportunidades económicas para las mujeres.
- Difundir, sensibilizar y concienciar a la población sobre las desigualdades que existen entre las personas y países, dando también a conocer la situación de las mujeres y las niñas, promoviendo un cambio de actitudes.

Sistemas de evaluación

Se trata de una evaluación interna; la realizarán personas pertenecientes a la propia Organización. Será una evaluación participativa, en la que se tendrá en cuenta la opinión de las mujeres y los hombres tanto de la plantilla, miembros de la Junta Directiva y personas voluntarias de la institución.

La evaluación será de carácter formativo, con el fin de ofrecer una información continua que sea útil para la modificación y reajuste del Plan. Se prevé un primer momento de evaluación tras un año de implantación del mismo, para revisarlo bianualmente hasta la finalización del periodo de vigencia estipulado.

La evaluación que nos planteamos está dirigida a medir tanto el proceso de implantación del Plan, teniendo en cuenta la elaboración del diagnóstico, el diseño del Plan, sus acciones concretas y el proceso de implementación, así como los resultados del mismo.

Los objetivos de la evaluación serán Analizar el Plan desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo. También se valorará la eficacia: en qué medida se han alcanzado los objetivos específicos planteados y los resultados previstos.

Se realizará un informe de evaluación en el último trimestre de vigencia de cada Plan.

Cronograma

Las acciones previstas correspondientes a los diferentes ámbitos de actuación se pretenden poner en práctica durante los años de vigencia de este Plan de Igualdad.

	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Formación y sensibilización en materia de Igualdad				X	X	X				X	X	X				X	X	X				X	X	X	
Revisión de los Estatutos de CONEMUND	X											X	X											X	
Reforzar y generar nuevos lazos con organismos de igualdad y organizaciones sociales de mujeres	X	X	X							X	X	X	X	X	X								X	X	X
Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la Igualdad que se realicen en la zona.					X	X	X									X	X	X							
Revisión de las publicaciones generadas por la organización	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Favorecer las actuaciones sobre el empoderamiento de las mujeres	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Fortalecer las estructuras de igualdad en los países donde se actúa	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Mejorar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en los países.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Favorecer la incidencia de género en las políticas públicas									X	X												X	X		
Generar iniciativas que contribuyan al pleno ejercicio de los derechos económicos y promuevan oportunidades económicas para las mujeres	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Difundir, sensibilizar y concienciar a la población sobre las desigualdades que existen entre las personas y países	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X

Vigencia del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de CONEMUND es bianual, estará vigente desde diciembre de 2018 hasta diciembre de 2020. Después se procederá a su actualización y revisión para implementarlo en el siguiente plan.

ANEXO I: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL

El objetivo de este protocolo es establecer las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzcan el acoso sexual y/o violencia sexual en el entorno laboral de CONEMUND, así como determinar las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador/a, colaborador/a, beneficiario/a presente una queja o reclamación en este sentido, así como acompañar y apoyar a la persona que haya sufrido acoso y/o violencia sexual.

El acoso sexual (en el trabajo) es uno de esos graves problemas existentes en la sociedad que requieren consciencia individual, pero también consciencia social y política. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, son una forma de discriminación que viene motivada por el sexo de una persona, contraria al principio de igualdad entre mujeres y hombres; son un atentado al derecho a la dignidad y a la intimidad de las personas; una manifestación de la violencia de género y un riesgo psicosocial para la salud y la seguridad en el trabajo.

La **LEY ORGÁNICA 3/2007**, define en su **artículo 7** el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a la vez que tacha tales conductas como discriminatorias.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este artículo además añade en su apartado 3 que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se considerarán en todo caso discriminatorios y en su apartado 4 que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Tipología de comportamientos y actitudes que tienen consideración de acoso

- Acoso de intercambio o chantaje sexual (quid pro quo)
- Acoso ambiental
- Acoso horizontal: entre compañeros/as
- Acoso vertical descendiente: mando - subordinado/a
- Acoso vertical ascendiente: subordinado/a – mando

Escala de gravedad de la situación de acoso

- **LEVE:** Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
- **GRAVE:** Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
- **MUY GRAVE:** Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

Descripción de una política y protocolo de prevención de acoso y violencia sexual

El personal de CONEMUND está obligado a crear y mantener un ambiente que prevenga el acoso y violencia sexual, así como otros tipos de comportamiento inapropiados de índole sexual. Las personas responsables de los distintos niveles tienen particular responsabilidad en el apoyo y desarrollo de sistemas que procuren este entorno. Medidas disciplinarias o de acción administrativa serán tomadas contra la persona que incumpla estos códigos, incluyendo el despido, o denuncia a las autoridades pertinentes.

Con el fin de proteger a las poblaciones más vulnerables, se establecen los siguientes códigos de conducta a cumplir por parte del personal de CONEMUND:

- El acoso y la violencia sexual constituyen actos serios de conducta inapropiada y razones para tomar medidas disciplinarias, incluyendo el despido. Teniendo en cuenta que CONEMUND trabaja desde un enfoque basado en derechos humanos en la defensa de determinados principios y fomentando la mejora de las condiciones de determinados colectivos, cometer actos de este tipo supondría, además, provocar un daño a la imagen y a la ideología de la organización.
- La actividad sexual con menores de 18 años está prohibida con independencia de la mayoría de edad acordada en otros países distintos de España. Errores de percepción o comprensión de la edad del niño/a no constituyen una razón para exculpar al personal de CONEMUND, las organizaciones socias y colaboradoras.
- El intercambio de dinero, trabajo, bienes o servicios por sexo, incluyendo favores de tipo sexual u otras formas de tortura o comportamiento humillante, degradante o explotador está prohibido. Se incluyen en este ámbito los intercambios de asistencia con los beneficiarios de las acciones de CONEMUND y las organizaciones socias y colaboradoras.
- Las relaciones sexuales entre el personal de CONEMUND y las personas beneficiarias de las intervenciones de la organización, aunque sean mayores de edad, dañan la credibilidad y la integridad del trabajo de la organización debido a la desigualdad en las dinámicas de poder y están fuertemente desaconsejadas.

- Si hay sospecha de que un/a compañero/a de la organización y de las organizaciones socias está siendo víctima de algún tipo de acoso o violencia sexual por otro/a compañero, se debe informar siguiendo los procedimientos establecidos de declaración de CONEMUND a la persona responsable de País, o, en su defecto, a los coordinadores en sede.

CONEMUND se compromete a difundir y a dar a conocer esta política y protocolo de prevención de acoso y violencia sexual y sus procedimientos, a todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación, y a su difusión mediante su publicación en la página web, de modo que toda la organización, así como las organizaciones que colaboren con la organización conozcan el procedimiento de actuación.

Con el fin de facilitar dicho acceso a todo el personal de CONEMUND, voluntarios y voluntarias, y organizaciones con las que trabajamos, se realizarán distintas acciones de información y de concienciación periódicas para la difusión de esta política de tolerancia cero con el acoso y violencia sexual, sus protocolos y procedimientos para facilitar la tramitación de posibles reclamaciones, quejas o denuncias.

ANEXO II. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE CONDUCTAS DE ACOSO, VIOLENCIA SEXUAL

Respecto a los principios y garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Protección a las personas afectadas:** Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y las personas que presuntamente han acosado. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- **Confidencialidad:** Todo el procedimiento debe realizarse bajo el principio de total confidencialidad, con la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.
- **Diligencia y agilidad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Prohibición de represalias:** Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, o cualquier otro tipo de violencia sexual, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.
- **Derecho de desarrollo de la actividad laboral.** Se protegerá a la persona que haya hecho la reclamación desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales o personales de la persona denunciante.
- **Protección de datos.** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Se creará un Comité para valorar expresamente cada situación de acoso sexual o violencia sexual que pueda surgir en el marco del trabajo que realiza CONEMUND.

La composición del Comité, será la siguiente:

- Coordinador/a país o coordinador/a del país de sede
- Responsable de la delegación de CONEMUND que corresponda en su caso
- Experta en Derechos de las Mujeres
- Director General
- Junta General de CONEMUND

Las funciones del comité son las siguientes:

- Recibir todas las denuncias de posibles situaciones de acoso, violencia sexual.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- Recomendar y gestionar ante el departamento de la organización que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- Reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna persona experta.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada.
- Cuando proceda, solicitar la apertura de un expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas (que pueden ir desde una sanción o suspensión hasta el despido y la denuncia a las autoridades pertinentes dependiendo de la gravedad).
- En caso de tratarse de un caso relacionado con una organización socia, podría valorarse terminar la relación de partenariatio tras el análisis detallado del caso.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

El proceso de reclamación o denuncia puede hacerse llegar directamente a través de la víctima o a través de testigos, y consta de las siguientes fases:

- **Denuncia o reclamación.** Toda persona que se considere víctima de acoso o violencia sexual por parte del personal o voluntariado de CONEMUND, ya sea ella misma parte de la plantilla o personal voluntario, puede denunciar los hechos a cualquier persona vinculada a nuestra organización. Una vez que la persona da a conocer la situación por escrito, teléfono o verbalmente a alguien del equipo, la persona que recibe esta información ESTÁ OBLIGADA a informar y deberá completar un informe por escrito y enviarlo al Comité. En caso de que la denuncia llegue a través de un testigo, se contactará con la víctima para que denuncie y participe en la investigación de lo ocurrido.

2. Investigación. En el momento de que el Comité reciba la denuncia, pondrá en marcha el proceso de investigación, que consistirá en una serie de entrevistas por separado con la víctima, testigos y por último con la persona acusada manteniendo en todo momento la confidencialidad necesaria. En este periodo se solicitarán las pruebas que puedan existir y que ayuden a esclarecer los hechos. La organización deberá finalizar la investigación y proceder a la resolución del caso en un máximo de 30 días, desde la puesta en conocimiento de lo ocurrido al Comité.

3. Medidas cautelares. Durante el proceso de investigación se tomarán medidas cautelares necesarias. Por un lado, se procederá a la suspensión de empleo de la persona acusada mientras se lleve a cabo la investigación y esclarecimiento de los hechos. Por otro lado, para proteger a la víctima, evitando en todo momento la revictimización secundaria, la organización impedirá que la persona denunciada tenga ningún contacto ella y que no sufra ningún tipo de represalia. Adicionalmente se garantizará una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).

4. Resolución. Tras la fase de investigación el Comité tendrá que tomar una resolución:

- Si no hay evidencias probadas se procederá al archivo de la denuncia
- Si hay evidencias suficientemente probadas de una situación de acoso, o violencia sexual, el Comité elaborará un informe que recoja sus conclusiones y propuestas y sanciones a raíz de éste. La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

5. Agravantes. Se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso, y/o violencia sexual.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima o su situación económica.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas en la medida de lo posible.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

6. Sanciones.

- Todas las conductas de acoso serán consideradas falta laboral, que puede ser grave o muy grave dependiendo de las circunstancias del caso y ajustándose a la normativa vigente. Dependiendo de la gravedad se procederá al despido de la persona denunciada. Estas personas en caso de renunciar o ser despedidas no podrán recibir una recomendación por parte de CONEMUND para futuros trabajos y CONEMUND se compromete a informar a otras organizaciones de lo ocurrido.

- Todas las conductas de abuso sexual o explotación sexual con evidencias suficientemente probadas serán consideradas faltas muy graves y como consecuencia las personas serán despedidas y denunciadas a la policía o autoridades correspondientes. Estas personas recibirán recomendaciones negativas para futuros trabajos por parte de la organización.

7. Seguimiento del caso y restitución de la persona acosada o perjudicada.

El Comité hará seguimiento del caso tras la sanción:

- Supervisando el cumplimiento de las sanciones.
- Proporcionando por un lado la atención y apoyo a la persona que ha sufrido el acoso y/o violencia sexual para que pueda recibir la asistencia necesaria (psicológica, sanitaria, administrativa, acompañamiento, vacaciones, excedencia, etc.)
- Colaborando con las autoridades pertinentes si el caso ha terminado denunciándose.
- Informando a los donantes y financiadores cuando así lo exija la normativa y de acuerdo a la gravedad del caso.

COMPROMISO DE CONEMUND CON LA IGUALDAD

La ONGD CONEMUND quiere hacer público su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, un compromiso que, si bien no es nuevo, es preciso visibilizarlo como muestra de garantía para su cumplimiento. Mantener el principio de igualdad de oportunidades y objetividad en las distintas actuaciones que puedan desarrollarse en CONEMUND será un elemento cohesionador del resto de objetivos que CONEMUND se ha marcado.

En este sentido y, bajo ese compromiso genérico, CONEMUND ha confeccionado un Plan de Igualdad de género hasta que pueda darse por alcanzada dicha igualdad en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Este Plan de igualdad tendrá un enfoque transversal, alcanzando y estando presente en aquellos planes o acciones estratégicas que sean definidas.

El alcance de una igualdad real y efectiva, de mujeres y hombres, vendrá apoyada por la presencia equilibrada de ambos sexos en los distintos procesos participativos que puedan ser abordados por la CONEMUND en un futuro. Y será también un objetivo asumido, tanto por el equipo directivo como por el equipo profesional, la formulación de propuestas concretas para la implementación de cuantas medidas sean requeridas para actuar frente a aquellas situaciones en las que se interprete que se puedan estar perpetuando relaciones y posiciones de desigualdad.

En esta tarea de la puesta en escena del compromiso, sin embargo, es preciso también involucrar a la cadena de valor de CONEMUND -empresas proveedoras, colaboraciones, etc.- y a los distintos grupos de interés. Solo de este modo, implicando en el proceso a otras organizaciones y personas, estaremos revertiendo en la sociedad un valor que ahora manifestamos como central en nuestra propia gestión.

La diversidad bien entendida y asumida por todas las personas que componemos la ONGD CONEMUND ha de facilitar el camino. A ello nos animamos.

Madrid, 23 de diciembre de 2018:

Equipo directivo	Equipo profesional
