Política de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

2024

"En la búsqueda donde todos tenemos oportunidad"

Cooperating Volunteers 2024

Índice

1. Introducción
2. Declaración CEO
3. Objetivos de la PNDIO
4. Misión y Visión
5. Nuestros principios y valores
- Principios Rectores
- Valores
- Compromiso WEPs
6. Alcance de la política
7. Actores de nuestra PNDIO
8. Definiciones
9. Transparencia
- Implementación, seguimiento y cumplimiento de la PNDIO
- Reporte y Respuesta
10. Anexos

1. Introducción

En **Cooperating Volunteers**, estamos comprometidos con la creación de un entorno **inclusivo y equitativo** donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de participar y contribuir, sin importar su **origen, género, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra característica personal**. Valoramos la diversidad como un activo fundamental y creemos firmemente en la importancia de la **no discriminación y la igualdad de oportunidaes** en todas nuestras actividades relacionadas con el voluntariado y área laboral.

Nuestra **Política de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades** refleja nuestro compromiso con estos principios fundamentales. Establece pautas claras y concretas para garantizar que todas las personas, ya sean **empleadas o participantes** en nuestros programas de voluntariado, sean tratadas con respeto, dignidad y justicia en todo momento.

A través de esta política, reafirmamos nuestro compromiso de **respetar y proteger** los derechos de todas las personas y de promover un ambiente de trabajo y de participación en nuestros programas de voluntariado donde se celebre la diversidad y se fomente el pleno desarrollo de cada individuo.

Para respaldar este compromiso, nos regimos por las leyes españolas y europeas que prohíben la discriminación y promueven la igualdad. En España, contamos con varias leyes que respaldan estos principios. El Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, tiene el objetivo principal, proporcionar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad de trato y oportunidades.

Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece medidas para prevenir y eliminar la discriminación por razón de género en el ámbito laboral. Asimismo, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, protege contra la discriminación laboral por motivos de **género, origen racial o étnico, orientación sexual, discapacidad, religión**, etc.

A nivel europeo, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohibiendo la discriminación laboral por motivos de **religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.**

Nos comprometemos a cumplir rigurosamente con estas leyes y a promover una cultura de no discriminación en todas nuestras actividades y decisiones. Nuestro objetivo es crear un entorno laboral inclusivo y equitativo, donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento, independientemente de su origen, género, orientación sexual, religión o cualquier otra característica personal. Juntos, trabajaremos para construir un mundo más inclusivo y justo a través de nuestros programas de voluntariado y más allá.

2. Declaración CEO

Como CEO de la Empresa, me comprometo a fomentar un entorno de trabajo inclusivo y equitativo donde cada persona sea valorada por su talento, dedicación y contribución, sin importar su **origen, género, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra característica personal**. Creo en la importancia de la diversidad y la igualdad de oportunidades como pilares fundamentales de nuestro éxito y crecimiento como organización.

Es responsabilidad de cada uno de nosotros asegurarnos de que se respeten los derechos y la dignidad de todas las personas en nuestra empresa, así como en todas nuestras actividades relacionadas con el voluntariado. Como líderes, tenemos la responsabilidad de establecer el tono y liderar con el ejemplo, promoviendo activamente una **cultura de respeto, inclusión y colaboración** en todas las áreas de nuestra empresa.

Nos comprometemos a adoptar y aplicar políticas y prácticas que garanticen la no discriminación y la igualdad de oportunidades en todas las etapas del empleo y del voluntariado. Trabajaremos continuamente para identificar y abordar cualquier forma de discriminación o barrera que impida el pleno desarrollo y participación de todas las personas en nuestra empresa y en nuestros programas de voluntariado.

Esta política refleja nuestros valores fundamentales y nuestro compromiso con el **respeto, la diversidad y la equidad**. Juntos, crearemos un ambiente donde cada persona pueda alcanzar su máximo potencial y contribuir al éxito y la misión de nuestra empresa.

Mayra Fernandez, CEO de Cooperating Volunteers

3. Objetivos de la PNDIO

El objetivo de nuestra **Politica de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades** en **Cooperating Volunteers** es garantizar un entorno de trabajo inclusivo y equitativo para **todas(os) nuestros empleadas(os)** y **participantes** en nuestros programas de voluntariado. Nos comprometemos a promover la diversidad y a no tolerar ningún tipo de discriminación basada en la **edad, género, origen etnico, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra condición protegida por la ley.**

Nuestro objetivo es crear **un ambiente donde todos se sientan valorados, respetados y tratados con dignidad, independientemente de sus diferencias.** Además, nos esforzamos por proporcionar igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, el desarrollo profesional y la participación en nuestros programas de voluntariado, asegurando que cada individuo tenga la posibilidad de alcanzar su máximo potencial sin impedimentos injustos. En resumen, nuestra **Politica de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades** relfeja neustro compromiso con la equidad y la justicia en todas las areas de nuestra empresa.

4. Misión y visión

- **Misión:** Cooperating Volunteers busca promover la solidaridad y la cooperación como fuerzas de cambio para el desarrollo sostenible de las comunidades y las personas a través del trabajo de voluntariado en distintas áreas.
- **Visión:**
  - Desarrollar y compartir experiencias de voluntariado significativas.
  - Proporcionar asistencia y recursos a las comunidades vulnerables.
  - Promover la interacción y conexión entre culturas y personas para fomentar el aprendizaje significativo, la comprensión profunda y el respeto entre todas las personas involucradas en los proyectos.
  - Generar un impacto positivo y transformador en todos los participantes de los proyectos.

5. Nuestros principios y valores

Principios rectores:

- Igualdad de oportunidades: Promueve la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin importar su raza, color, religión, género, discapacidad o cualquier otra característica protegida por la ley o mencionada por nuestro código de conducta.
- Respeto y dignidad: Todos los miembros de Cooperating Volunteers, deben ser tratados con respeto y dignidad en todo momento. No se tolerara ningún tipo de discriminación, acoso o intimidación en el lugar de trabajo o en cualquier interacción relacionada con nuestras operaciones.
- Cumplimiento legal: Nos comprometemos a cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con la no discriminacion en todos los países donde operamos, protegiendo los derechos de todas las partes interesadas involucradas en su labor humanitaria. De la misma forma cumpliremos y respetaremos las leyes y regulaciones locales en cada país y las normativas internacionales de ayuda humanitaria.

- Privacidad y libertad: Nos comprometemos a proteger la privacidad y los datos personales de todas las personas con las que interactuamos, incluyendo empleados, participantes, beneficiarios y otras partes interesadas. La empresa reconoce la importancia de la confidencialidad y respeto a la privacidad excepto cuando sea requerido por ley o por razones de seguridad. Además reconocemos la diversidad de opiniones, creencias y estilos de vida de las personas para promover la libertad y la inclusión en todas las formas posibles. Se fomenta un ambiente donde todas las voces son escuchadas y valoradas.
- Sensibilización y capacitación: Implementaremos programas de sensibilización y capacitación periódicos para todos los miembros de la empresa con el fin de promover la comprensión de la importancia de la diversidad y la inclusion, así como para prevenir y abordar cualquier forma de discriminación.

Valores:

- COOPERACIÓN: Fomentamos intercambios culturales que enriquecen y conectan a personas de diferentes orígenes, creando lazos duraderos de cooperación y entendimiento mutuo.
- INCLUSIÓN: tratamos de mejorar las infraestructuras para garantizar un entorno sano y seguro para todos, promoviendo la inclusión al asegurar que todos los miembros de la comunidad tengan acceso a condiciones de vida dignas y adecuadas, independientemente de sus circunstancias.
- EDUCACIÓN: Reconocemos la importancia de la educación inclusiva en nuestra capacitación de empleados, participantes y colaboradores; y promovemos el entendimiento y el respeto de las diversas culturas a través de esta.
- EMPATÍA: Promovemos la salud psicoemocional y el desarrollo personal, respetando y valorando la diversidad de experiencias y perspectivas.
- TRANSPARENCIA: Actuamos con honestidad y responsabilidad en todas nuestras acciones y relaciones, de acuerdo a nuestros principios y valores.

Compromiso con las WEP´s

Contamos con un **Plan de Acción de Género** alineado a los **7 principios del emprendimiento de la mujer**, colaboración entre **ONU mujeres y Pacto Mundial**.

- Principio 1: Establecer un liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género.
- Principio 2: Tratar a todas las mujeres y hombres de manera justa en el trabajo - respetar y apoyar los derechos humanos y la no discriminación.
- Principio 3: Garantizar la salud, seguridad y bienestar de todas las mujeres y hombres trabajadores.
- Principio 4: Promover la educación, formación y desarrollo profesional para las mujeres.
- Principio 5: Implementar prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing que empoderen a las mujeres.
- Principio 6: Promover la igualdad a través de iniciativas comunitarias y defensa.
- Principio 7: Medir y reportar públicamente el progreso para lograr la igualdad de género.

6. Alcance

Nuestra **Política de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades** es obligatoria para todos los empleados de **Cooperating Volunteers**, las **operaciones de nuestros colaboradores y las acciones de los participantes en experiencias de voluntariado internacional**. La redacción de esta política y su posterior aceptación por las partes mencionadas implica su reconocimiento y compromiso con la **protección de derechos y libertades** en todos los aspectos detallados en este documento.

En **Cooperating Volunteers**, estamos comprometidos a garantizar el cumplimiento de esta política a través de diversos medios detallados más adelante en la política.

- **Colaboradores:** Se considera colaborador a cualquier tipo de asociación formal o acuerdo de colaboración establecido entre la empresa y otras entidades, organizaciones, empresas, instituciones, o individuos con el fin de trabajar juntos en proyectos, iniciativas, programas o actividades que contribuyan al logro de objetivos compartidos. Los colaboradores pueden incluir alianzas estratégicas, acuerdos de colaboración, acuerdos de co-branding, asociaciones comerciales, alianzas público-privadas, o cualquier otra forma de colaboración mutuamente beneficiosa establecida entre las partes involucradas.
- **Participantes:** Se considera participante a aquellas personas que contratan una de nuestras opciones de viaje combinado, cuyo propósito es el desarrollo comunitario a través de experiencias de voluntariado internacional.
- **Trabajadores:** Se considera trabajador a toda persona que está contratada o se desempeña en cualquier capacidad dentro de la empresa, ya sea como empleado a tiempo completo, a tiempo parcial, temporal, contratista independiente, consultor, o cualquier otro tipo de relación laboral reconocida por la legislación aplicable y/o

acordada entre la empresa y el individuo. Los trabajadores pueden incluir a aquellos que realizan tareas directamente relacionadas con la actividad principal de la empresa, así como a aquellos que brindan servicios de apoyo, administrativos o técnicos.

7. Actores de nuestra PNDIO

Colaboradores: Se considera colaborador a cualquier tipo de asociación formal o acuerdo de colaboración establecido entre la empresa y otras entidades, organizaciones, empresas, instituciones, o individuos con el fin de trabajar juntos en proyectos, iniciativas, programas o actividades que contribuyan al logro de objetivos compartidos. Los colaboradores pueden incluir alianzas estratégicas, acuerdos de colaboración, acuerdos de co-branding, asociaciones comerciales, alianzas público-privadas, o cualquier otra forma de colaboración mutuamente beneficiosa establecida entre las partes involucradas.

Participantes: Se considera participante a aquellas personas que contratan una de nuestras opciones de viaje combinado, cuyo propósito es el desarrollo comunitario a través de experiencias de voluntariado internacional.

Trabajadores: Se considera trabajador a toda persona que está contratada o se desempeña en cualquier capacidad dentro de la empresa, ya sea como empleado a tiempo completo, a tiempo parcial, temporal, contratista independiente, consultor, o cualquier otro tipo de relación laboral reconocida por la legislación aplicable y/o acordada entre la empresa y el individuo. Los trabajadores pueden incluir a aquellos que realizan tareas directamente relacionadas con la actividad principal de la empresa, así como a aquellos que brindan servicios de apoyo, administrativos o técnicos.

8. Definiciones

- Discriminaión:

  Discriminar significa **dar un trato de inferioridad** a personas o a grupos, **a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa.** Cabe señalar que estas causas constituyen los criterios prohibidos de discriminación.

  Se discrimina cuando, con base en alguna distinción injustificada y arbitraria relacionada con las características de una persona o su pertenencia a algún grupo específico (como

alguno de los criterios prohibidos), se realizan actos o conductas que niegan a las personas la igualdad de trato, **produciéndoles un daño que puede traducirse en la anulación o restricción del goce de sus derechos humanos**.

Discriminar quiere decir dar un **trato distinto** a las personas que en esencia son iguales y gozan de los mismos derechos; ese **trato distinto** genera una desventaja o restringe un derecho a quien lo recibe. **Todas las personas pueden ser objeto de discriminación**; sin embargo, aquellas que se encuentran en situación de **vulnerabilidad o desventaja, ya sea por una circunstancia social o personal, son quienes la padecen en mayor medida.**

- Igualdad:

  Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y **reconocimiento y valoración** de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un **equilibrio** entre ambas dimensiones

- Igualdad de género:

  Principio ético que consiste en **eliminar desequilibrios** existentes en el acceso y control de los recursos entre **mujeres, hombres, niñas y niños**. Todos deben gozar, por igual, de los mismos **derechos, recursos, oportunidades y protecciones**.

- Igualdad de oportunidades:

  La igualdad de oportunidades tiene relación con la **equidad,** es decir, con el derecho de las personas a tener las **mismas oportunidades en la sociedad**. En este sentido, le otorga el mandato a los poderes públicos de adoptar medidas que equilibren la posición de desventaja social de ciertos grupos sobre los que recaen prejuicios arraigados.

- Hostigamiento sexual:

  Es una conducta no deseada de **naturaleza sexual** en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

- Hostigamiento laboral:

  El **comportamiento agresivo** de uno o más miembros de un equipo de trabajo hacia un individuo de dicho grupo, con el objetivo de **producir miedo, desprecio o depresión** en ese trabajador, hasta que renuncie o sea despedido.

9. Transparencia

Implementación, seguimiento, y cumplimiento de la PPAA

- Proceso de reclutamiento justo

Esta política comienza desde el mismo anuncio de reclutamiento, nuestros anuncios en **LinkedIn** cuentan con el siguiente texto:

"Creemos que la diversidad y la inclusión son una combinación exitosa para equipos productivos y excelentes resultados, por lo tanto, nuestro objetivo es atraer y desarrollar a

las personas mas talentosas independientemente de su identidad de género, orientación sexual, características físicas o mentales, etnia o cualquier otro motivo".

Nuestro proceso de reclutamiento sigue altos estándares éticos, ya que lo diseñaron para respetar la **diversidad y fomentar igualdad de oportunidades**, sin ningún tipo de discriminación. Esto se expresa en un aviso en cada publicación de trabajo que realizamos.

- igualdad de Oportunidades

Esta política también se aplica al **proceso de selección, asignación de trabajo, compensación, reglas de terminación y acceso a beneficios y capacitación**.

Además todos nuestros empleados tienen una reunión generalmente semestral, o al menos anual, para discutir su **bienestar, metas y preocupaciones.** Esta reunión también puede incluir una discusión sobre **aumentos salariales**. Además, también buscamos **aumentar continuamente los beneficios laborales y la remuneración de nuestro equipo siempre que sea posible.**

- Reconocemos la dignidad humana y respetamos la libertad personal y la privacidad.

Cumplimos y nos comprometemos a **promover los derechos humanos fundamentales establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas** porque creemos que todos deben ser tratados igualmente con respeto y dignidad.

Garantizamos nuestro compromiso con estos principios aplicándolos en todo lo que hacemos en nuestras operaciones y en la forma en que tratan a nuestros empleados, clientes y socios **(Consulte nuestra política de Derechos Humanos para obtener más información al respecto).**

- Vigilancia del comportamiento justo

No toleramos ningún tipo de discriminación por parte de nuestros empleados, participantes u colaboradores. En caso de que se demuestre que alguno de los actores ha incurrido en **prácticas discriminatorias**, **Cooperating Volunteers** tomará medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir la terminación inmediata de contrato o acuerdo, en base a las normas de conducta establecidas en nuestro **Código de Conducta**.

Para garantizar la implementación efectiva de nuestra política, comunicaremos está desde el proceso de incorporación. Cada persona que se une a **Cooperating Volunteers** deberá leer y firmar un contrato en el que se le informa sobre nuestras políticas y procedimientos.

Además, recomendamos e incentivamos a todos los empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas relacionadas con nuestra empresa a **informar cualquier práctica discriminatoria, irregularidad o ilegalidad en relación con nuestra Declaración de No Discriminación.**

Esta política estará disponible públicamente en nuestro sitio web, para que todas las partes interesadas estén informadas y puedan reportar cualquier caso de presunta violación ética. Asimismo, se revisará anualmente para asegurar que esté siempre actualizada y sea relevante para las necesidades actuales y la complejidad en evolución de la empresa. La

revisión será formalizada mediante un informe interno y cualquier cambio en el documento se realizará y publicará de manera oportuna.

Finalmente, todos los empleados y partes interesadas serán informados sobre los cambios y deberán **comprenderlos y firmarlos** a través de un documento que se enviará por correo electrónico con los detalles de las modificaciones implementadas.

- Hostigamiento Sexual

  Todo el personal debe abstenerse de realizar conductas **verbales, físicas, o ambas, que puedan constituir actos de hostigamiento y/o acoso sexual** dentro de la organización.

  Aquel acto contrario a promover y asegurar un ambiente sano y seguro dentro del entorno laboral, preservar la **salud física y mental**, estimular el desarrollo y desempeño profesional, puede ser considerado un acto de hostigamiento y/o acoso sexual que afecten en lo laboral.

  Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad.

  Las personas afectadas pueden ser **tanto mujeres como hombres, y puede suceder en cualquier nivel de la organización** sin importar autoridad en posiciones y puestos similares o inferiores.

  Por ende, tomaremos medidas implementando un **Canal de Denuncias,** el cual se adjuntará en la sección de **Respuesta y Reporte** de nuestra Política. y en nuestros correos de Bienvenida hacia nuestros participantes. Esto permitirá abordar cualquier situación relacionada con el hostigamiento sexual de manera urgente y eficaz.

- Licencia Parental

  En el marco de nuestro compromiso con la **no discriminación y la igualdad de oportunidades,** hemos establecido una **Política de los Derechos de los Trabajadores** que aborda la cuestión de la **licencia parental compartida.** Esta política tiene como objetivo proporcionar a madres y padres una mayor flexibilidad en cuanto a cómo desean gestionar y conciliar el cuidado de sus hijos.

9. Reporte y Respuesta

La **Política de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades (PNDIO**) ha establecido un conjunto de directrices internas para orientar a todos los empleados y colaboradores de la organización sobre **cómo proceder en caso de sospechar o denunciar cualquier comportamiento discriminatorio, situación de hostigamiento sexual o laboral, o cualquier otra actividad que esté en contra de nuestra política.**

Nuestro compromiso con la no discriminación y el respeto a los derechos de todos los empleados, participantes y otros actores de nuestra empresa implica que es nuestra responsabilidad protegerlos, **especialmente a aquellos más vulnerables**. Debemos garantizar que todos sean tratados con respeto y estén a salvo de cualquier forma de discriminación, acoso o abuso, incluido el abuso o explotación sexual.

- **¿Quién puede notificar?**

    - Trabajadores/as, colaboradores/as, participantes de Cooperating volunteers
    - Madres, padres, familiares de los niños y las niñas que participan en nuestras actividades y personal de los programas en los que intervenimos
- **¿Qué se notifica?**
    - Cualquier situación en la que se tenga constancia que algún actor de nuestra política de protección a la infancia, ha incumplido el código de conducta y la PNDIOI de la empresa.
    - Cualquier duda, inquietud, que pueda tener un actor de nuestra política y/o Código de conducta
- **¿Cuándo se debe informar?**
    - Siempre dentro de las 24 horas desde que tuvo lugar el incidente
    - En caso de que sea una duda o inquietud en cualquier momento
- **¿A quién y cómo se informa? /** *CANAL DE DENUNCIAS*
    - Al **punto focal** de Cooperating volunteers:
        - Joan Peña
    - Se informará mediante un correo electrónico al mail:
        - joan@cooperatingvolunteers.com
            - En caso de que sea completamente imposible contactar al punto focal, dirigirse a nuestra CEO Mayra Fernandez: mayra@cooperatingvolunteers.com

Tras recibir la notificación:

- En caso de que sea una duda relacionada a la **PNDIO** su resolución será inmediata.
- En caso de denuncia, el **punto focal** en un plazo máximo de **24 horas**, se pondrá en contacto con la persona denunciante para ampliar la información y formalizar la denuncia mediante la cumplimentación del **Anexo A:** informe de denuncia/incidente.
- Dentro de las **24 horas** siguientes desde la recepción del informe de denuncia/incidente, el punto focal informará sobre los hechos reportados al CEO con la necesidad de imponer la suspensión de actividad de modo cautelar mientras se desarrolla una investigación.
- El **punto focal** comunicará la denuncia por escrito a la persona denunciada para su conocimiento y efectos. En caso de que este expediente sea empleado/a de **Cooperating Volunteers**, se trasladará al Comité de Empresa de inmediato.
    - El empleado deberá, en el plazo de **7 días** naturales, manifestar por escrito lo que considere conveniente para el esclarecimiento de los hechos.
    - Paralelamente, el **punto focal** desarrolla la investigación de la denuncia, incluyendo entrevistas a la persona denunciante, denunciada y a los posibles testigos para recabar toda la información posible, que quedará recogida en un informe final.
    - El **punto focal** convocará nuevamente al comité de la empresa para presentar el informe y alcanzar conclusiones en un plazo de máximo tres días.
- El **punto focal** procederá seguidamente a comunicar al denunciante las conclusiones y cierre del expediente, incluyendo en último extremo la sanción que se estime oportuna de acuerdo al grado de intencionalidad, daño de los intereses y principios de la empresa.
- **Cooperating Volunteers** se reserva el derecho de ejercitar las acciones legales que considere oportunas contra el actor/a. Así mismo, si se demostrara la falsedad intencionada de la denuncia formulada, la organización podrá ejercer las acciones disciplinarias que considere oportunas.

A: Informe de denuncia/incidente

Este anexo debe rellenarse por la persona que tenga la sospecha, preocupación o certeza de cualquier caso de incumplimiento del **Código de Conducta o de la PNDIO.** Debe remitirse al **Punto Focal** dentro de las 24 horas desde que ocurra el incidente. Este informe es CONFIDENCIAL.

Datos persona informante	
Nombre y apellidos	
Teléfono	
Puesto de trabajo	
Datos persona denunciada	
Nombre y apellidos	
Puesto de trabajo	
Detalles incidente *(que, quien, donde, cuando)*	
Datos testigo/s *(si los hubiese)*	
Nombre y apellidos	
Teléfono	
Lugar y fecha	**Firma**