	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019

# MANUAL DE SEGURIDAD

*Documento aprobado en julio 2012 y revisado y actualizado en enero de 2019 por el comité directivo de la entidad*

**Dirección responsable:** Área Proyectos y Recursos Humanos

**Aprobado por:** Patronato

**Fecha de aprobación:**

**Fecha próxima revisión:**

**Idioma disponible:** Castellano

**Aplicable a:** Global

**Documentación relacionada:**


Plan Estratégico 2016-2020 COPADE

Código Ético COPADE

Política de Transparencia y Rendición de Cuentas

Política de Responsabilidad Social Organizativa.

Protocolo de Prevención de Violencia de Género.

	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019

## CONTENIDOS

---

1. Introducción
2. Objetivos
3. Alcance
4. Implementación
5. Medidas a implementar

### 1. INTRODUCCIÓN


Este documento presenta el Protocolo o Política de Seguridad de la Fundación Comercio Para el Desarrollo - COPADE.

COPADE entiende la seguridad como el ***“Deber de cuidado de las personas incluidas en el alcance de esta política, los bienes utilizados para la consecución de sus objetivos y la reputación que conlleva el ejercicio de su actividad.”***

Dentro del Plan Estratégico de la organización 2016/2020, aparece la necesidad de **contar con un Plan de Seguridad que garantice y minimice los riesgos de nuestro personal en el exterior.**

COPADE es una ONGD fundada en 1998 que tiene por objetivo impulsar y desarrollar el Comercio Justo, el Consumo Responsable y la preservación del Medio Ambiente. Sus principales impulsores, Aurora Fernández y Javier Fernandez pensaban que las relaciones comerciales podían y debían ser éticas y justas para todas las partes. Trabajamos de forma prioritaria en **alianzas público privadas** con empresas, ONG y otras instituciones. Fruto de este trabajo actuamos en la promoción de las relaciones comerciales basadas en relaciones de Comercio Justo y de productos de madera bajo criterios de Gestión Forestal sostenible a través del sello Madera Justa y del sello FSC. Siempre primando la calidad del producto y la sostenibilidad ambiental y social.

Desde COPADE, apostamos por un Comercio Justo, responsable y equitativo que permita el acceso a los mercados a productores de países empobrecidos y/o en vías de desarrollo, y de productores en España, de modo que ellos sean los protagonistas de su propio desarrollo y crecimiento. En nuestra **área de cooperación al desarrollo** realizamos acciones formativas de acompañamiento y de apertura a nuevos mercados y préstamo para adquisición de maquinaria

	<b>CÓDIGO ÉTICO</b>	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019

necesaria para la actividad productiva. Ayudamos en la preparación de las cooperativas y beneficiarios y beneficiarias artesanos para la participación en los canales de Comercio Justo Internacionales y dar respuesta a una mayor demanda local.


COPADE trabaja principalmente con grupos de productores y productoras para mejorar su entorno y promover sociedades justas y equitativas que garanticen su bienestar. Dada la misión y valores de COPADE, nuestra principal acción se encuentra donde la población no puede disfrutar de todos sus derechos. En varios países donde COPADE está presente, se enfrenta a situaciones de inestabilidad que podrían poner en riesgo tanto la integridad personal de sus equipos como los bienes con los que trabaja y su reputación.

No obstante, COPADE no trabaja en zonas de conflictos armados ni en zonas en situación de crisis permanente. Consciente del riesgo inherente al trabajo en terreno, COPADE procura que ninguna persona incluida en el alcance de esta política se exponga a un nivel innecesario de riesgo y adopta las medidas pertinentes para fomentar su protección.

## **2. OBJETIVO DEL PROTOCOLO DE SEGURIDAD**

El contexto sociopolítico mundial; la realidad social, política y económica y las situaciones singulares de los países en los que trabajamos, hacen necesario contar con una herramienta marco que aglutine las normas y conocimientos básicos necesarios y facilite el acceso a otros documentos más específicos que sirvan para evitar, paliar y sobreponerse a situaciones de riesgo a las que el personal de la organización puede verse expuesto en el desarrollo de sus funciones en los países en que operamos. El conocimiento del contenido de este manual es de obligado cumplimiento para el personal expatriado, personal local y personal en sede que se halle en comisión de servicio fuera de España.

Este documento tiene la misión de establecer el marco y las medidas que todo el personal o equipo humano vinculado a COPADE debe adoptar y seguir siempre que realice un viaje fuera de España o mientras esté trabajando o desarrollando su labor en uno de los países donde COPADE lleva a cabo sus proyectos de cooperación al desarrollo. Por tanto, el documento aplica tanto en viajes cortos como en estancias más permanentes (personal expatriado). El manual debe contener orientaciones y sugerencias sobre las precauciones y medidas que deben tomarse en dichas situaciones, incluyendo desde la planificación del viaje hasta el regreso a España.

	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019

### 3. ALCANCE

Este protocolo es de aplicación a:

- (a) Patronato.
- (b) Todo el equipo humano de COPADE: Personal de plantilla, personal voluntario, personal becario o en prácticas, en todos los países en los que realizamos una actividad.
- (c) Personal consultor investigador.
- (d) Personal externo desplazado.
- (e) Personas en visita a los proyectos y programas en terreno (personas colaboradoras, personal de medios de comunicación, fotógrafos/as, etc.).

Es importante tener en cuenta que este documento pretende recoger y fijar una serie de medidas bajo el contexto actual, pero hay que considerar que las situaciones en las que trabajamos cambian cada vez más rápidamente.

### 4. IMPLEMENTACIÓN

Este protocolo entrará en vigor desde el momento de su aprobación por parte del patronato y equipo directivo de COPADE y por tanto será de aplicación desde dicho momento con el alcance indicado en el punto anterior. Será obligación de la entidad entregar este documento o dar acceso al mismo a cada nueva persona contratada en la entidad que tenga un puesto en el que puede ser aplicable. Asimismo, será obligación de cada persona contratada por la entidad en dicha situación el leer y conocer este protocolo y seguirlo en las situaciones y contextos necesarios.


### 5. MEDIDAS A IMPLEMENTAR

#### 5.1. Procedimientos establecidos sobre incorporación de personal.

- a) Antes de la incorporación
- b) Llegada a destino
- c) Salida y retorno
- d) Seguros

#### 5.2. Evaluación preliminar de riesgos: Diagnóstico de Seguridad

#### 5.3. Plan de Seguridad (del personal y de la organización)

	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019

#### 5.4. Protocolos Operativos Habituales (POH)


##### 1. Procedimientos establecidos sobre incorporación de personal.

- a) Antes de la incorporación. Tanto en el caso de personal nuevo que se incorpora por primera vez a la organización como de personal que ya estaba en la misma pero cambia de destino o viaja por primera vez a terreno, es fundamental que las mismas conozcan de forma detallada las características y particularidades del país o región a las que van a viajar y cuenten con los recursos y medios suficientes para superar cualquier posible contratiempo o dificultad que surja. En este sentido, se impartirá una formación específica sobre el destino antes de viajar, que incluirá información sobre requisitos legales para la estancia o visados, vacunas recomendadas y/u obligatorias, precauciones sanitarias, niveles de riesgo o violencia del país, zonas especialmente peligrosas, costumbres o hábitos sociales, moneda, etc. Asimismo, se explicará el contenido de este manual. También se aportarán indicaciones sobre las medidas a tomar nada mas llegar a terreno y en caso de cualquier emergencia. Se aportarán los datos de contacto de instituciones relevantes (embajada de España, consulado, etc.) Si la entidad ya cuenta con personal propio en ese país se coordinará para que la llegada al mismo sea con apoyo de dicho personal, aportando datos de contacto de los mismos. Si la persona que viaja va a necesitar conducir vehículos en destino será necesario dar apoyo con los requisitos necesarios para ello (carnet de conducir válido, etc.)

La persona que viaje deberá contar con todas las vacunas (obligatorias o recomendadas) al día y demostrarlo con cartilla de vacunación. La entidad correrá a cargo de los gastos necesarios para poner al día dichas vacunas si fuera el caso.

La entidad también correrá con los gastos, en su caso, de visados o trámites específicos para poder viajar al país.

- b) Llegada a destino. Tanto si el personal viaja al país de forma temporal o más permanente, la entidad dará apoyo, cobertura y orientaciones claras para los primeros días de estancia. Eso implica contar con una dirección de referencia (normalmente un hotel) donde permanecer ese tiempo inicial y un teléfono y persona de contacto. El hotel deberá estar ubicado en una zona segura y de fácil acceso a través de transporte público (bus, taxi). La persona que viaja deberá tener todos los papeles y requisitos en regla (pasaporte, visado en su caso, carnet de vacunación, etc.) Asimismo, la entidad se asegurará que la

	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019


persona que viaja lleva suficiente dinero en efectivo y en la moneda local para poder utilizar durante su estancia en el país.

Una de las primeras obligaciones de la persona cuando llegue es informar a la embajada de España en el país de su llegada y el periodo en el que permanecerá en el país, así como de las zonas previstas que va a visitar.

La persona siempre se moverá utilizando medios de transporte oficiales o con licencia (nunca vehículos privados de desconocidos) y llevará siempre encima consigo suficiente documentación identificativa. Siempre se respetarán las normas, leyes y costumbres locales. La persona siempre llevará encima algo de dinero en efectivo, poco pero lo suficiente para hacer frente a cualquier eventualidad.

Para los desplazamientos por el país siempre se consultará a personas locales de confianza sobre la situación concreta en una zona, región o barrio donde vayamos a ir. Se procurará evitar en todo lo posible los desplazamientos por la noche y se tratará de visitar las zonas en horarios diurnos y/o con luz. Siempre que sea posible se evitarán los barrios conflictivos, aunque sea en el tiempo fuera del horario laboral. Durante la estancia es importante tratar de respetar normas de seguridad en cuanto a la bebida y alimentos que se ingieren, especialmente en aquellos países donde hay problemas con la calidad del agua.

- c) Salida y retorno. Para la salida del país se procederá de la misma forma que a la llegada, informando en la embajada o consulado de que se va a abandonar el país en una fecha concreta. Igualmente se contará con la documentación en regla.
- d) Seguros. La persona que viaje a terreno lo hará siempre con un seguro médico contratado por la entidad y en vigor durante las fechas de estancia en destino. Este seguro deberá cubrir cualquier emergencia sanitaria que se pueda producir en destino garantizando una adecuada atención médica a la persona que viaja. Asimismo, el seguro deberá incluir la repatriación a España de la persona en los casos previstos. Para las personas expatriadas (que permanecen en el país de destino durante un tiempo largo) se añadirá a ese seguro un seguro de vida.

	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019


## 2. Evaluación preliminar de riesgos: Diagnóstico y Planes de Seguridad.

Para evaluar los riesgos el primer paso es desarrollar un diagnóstico de seguridad. ***El diagnóstico de seguridad se puede definir como los estudios y análisis que se realizan para evaluar la situación de seguridad o de inseguridad*** que la organización o su personal tienen en un lugar concreto (país, zona, oficina, etc.) y en un marco temporal dado, teniendo en cuenta también las previsiones sobre determinados factores de los que se pueda conocer de antemano su evolución. No son documentos estáticos, pues a medida que evolucionan determinados factores (sociales, políticos, económicos...) pueden verse afectadas las condiciones de seguridad, de ahí que sean documentos que precisen de una actualización continua.

***El plan de seguridad tiene como objetivo reducir los riesgos y las vulnerabilidades*** y emanan de los diagnósticos anteriores, en función de los resultados que arrojen los mismos se elaborarán los planes de un modo u otro y se incluirán tantas amenazas y vulnerabilidades como se hayan detectado, dando así los riesgos a los que se está expuesta la organización y su personal, los cuales se verán compensados por las capacidades que la organización y su personal posean para hacer frente a dichos riesgos. Este manual contiene en los siguientes epígrafes el marco para el diagnóstico de seguridad de COPADE en terreno, así como el plan de seguridad general de la organización. Corresponderá a cada delegación de COPADE en terreno la elaboración de diagnósticos y planes complementarios más concretos. Por tanto:

- 1) *Generales de la organización.* Como hemos visto, se trata pues de ***reducir riesgos mediante la elaboración, conocimiento y puesta en práctica de los diagnósticos*** y planes necesarios para ello, para lo cual se remite a los apartados anteriores de este documento donde se recoge el marco de la organización en este sentido y de donde emanarán los documentos concretos indicados en el punto siguiente.
- 2) *Por Delegación Exterior u oficinas.* Se redactará un ***diagnóstico y un plan de seguridad por país y, en caso necesario, por cada oficina,*** existiendo en cualquier caso un plan de seguridad por oficina donde se recoja de forma clara aquellos puntos adaptados a la realidad de cada una.

Tal como se ha expresado en la sección anterior, ***un diagnóstico de seguridad pondrá de manifiesto las amenazas y vulnerabilidades que sufrimos*** y las capacidades de que disponemos. Así se definiría los

	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019

conceptos como paso previo a la formulación del marco a seguir para la realización del Diagnóstico de Seguridad:

*Riesgo:* Se define como la posibilidad de que suceda algún hecho que produzca daños físicos o materiales.

*Amenazas:* Se entienden como la manifestación de la intención de producir un daño físico o material, de forma próxima o inmediata.


*Vulnerabilidades:* Se trata de factores que aumentan la posibilidad de que se materialice el daño o se aumente el alcance del mismo.

*Capacidades:* Se puede definir como aquellas habilidades, adiestramientos, conocimientos o experiencias que pueden dificultar la materialización de un daño y, por tanto, aportan una mayor seguridad.

#### a) **Evaluación del contexto operacional general**

Como paso previo nos deberíamos preguntar quiénes somos (individualmente y como organización) y dónde estamos o queremos estar. Aunque parecen dos preguntas retóricas, no lo son. Cada una de ellas cobra sentido en el contexto que nos ocupa, ya que si como individuos no nos conocemos y sabemos nuestros límites, y como organización tampoco, no podremos saber si realmente podemos estar donde queremos y realizar la actividad encomendada. El primer paso a seguir para la elaboración del diagnóstico de seguridad es ***conocer el contexto en el que nos encontramos*** realizando nuestro trabajo, tanto físico como social, económico o político. ***Para ello se analizará la situación general del país y de las ciudades o zonas en las que se está trabajando*** o se pretende trabajar próximamente. Dicho análisis abarcará aspectos tales como la climatología y la orografía del terreno, las comunicaciones y su estado (terrestres, marítimas, aéreas), la dotación y el estado de las infraestructuras públicas, las tendencias políticas y su relación con las ONGDs extranjeras, el nivel de desarrollo social (existencia de potenciales socios locales, organización de la sociedad civil, actitud de la población ante las ONGDs extranjeras, etc.) y conflictos sociales que existan, índices de desarrollo, factores religiosos o creencias tradicionales, usos y costumbres locales, factores sobre género y datos sobre criminalidad, así como cuantos datos ayuden a conocer el entorno en el que estamos trabajando. Para todo lo anterior, son de capital importancia tener diversas fuentes de información como



	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019

pueden ser socios locales, policía, autoridades con las que se trabaje..., es decir, toda aquella institución o persona que nos pueda facilitar o dirigir hacia esos datos que son de capital importancia para llegar a posteriores conclusiones.


**b) Evaluación del contexto operacional más próximo**

***Una vez conocido el contexto será más fácil identificar aquellos riesgos*** que se deberían incluir en la siguiente tabla, junto a las vulnerabilidades, capacidades previas y las que se consideren necesarias. ***Todo ello se debe reducir a un contexto más próximo***, es decir, acotado a la zona o zonas donde se trabaja o se pretende trabajar, a las zonas por las que habitualmente se realizan desplazamientos, al lugar donde están emplazadas las oficinas, a los riesgos sanitarios más habituales en la zona en la que nos encontramos o vamos de visita, al personal de organizaciones socias o al personal que trabaja para la organización, etc. Esto último puede resultar chocante, ***realizar una evaluación del riesgo que puede suponer el propio personal, pero se debe tener todo en cuenta***, incluso que dentro de la organización pueda haber personas que “espíen” y faciliten información a terceras personas y éstas la utilicen para atacarnos de algún modo. Por tanto, es absolutamente necesario saber a quién se contrata, pedir referencias, preguntar a otras organizaciones en las que hayan trabajado o incluso solicitar un certificado de penales, todo en aras de la propia seguridad y la de la organización. No se trata de marginar, pero sí de evitar riesgos.

Dentro de los riesgos probables que se detectarán en el diagnóstico de seguridad, se pueden indicar, entre otros, los siguientes tipos:

- Riesgos naturales: Inundaciones, terremotos, corrimientos de tierras, erupciones volcánicas, etc.
- Riesgos sanitarios: Enfermedades, epidemias, estrés, etc.
- Otros riesgos: Amenazas, extorsión, secuestro, detención ilegal, desplazamientos, accidentes de tráfico, conflicto bélico...

***Pese a haber identificado los riesgos o amenazas, se tienen que incluir también las vulnerabilidades que pueden acentuar dichos riesgos***, así como las capacidades, tal como ya se ha comentado y realizar una graduación de los riesgos y sus vulnerabilidades en función de su importancia o peligrosidad. De este modo posteriormente se dará prioridad a producir las capacidades necesarias o paliar


	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019

las vulnerabilidades detectadas para cada riesgo, en función de su peligrosidad. ***Para finalizar este apartado, el diagnóstico de seguridad ha de ser realizado por el conjunto del personal de una oficina o país,*** de forma participativa y ofreciendo el espacio y los medios necesario para ello, no en vano la seguridad de dicho personal es la que se pretende garantizar y para ello lo primero es saber qué amenazas pueden tener ello/as y la propia organización.

### 3. Plan de Seguridad (del personal y de la organización)

Como dice el título de este apartado, ***el plan de seguridad es de la organización y de su personal,*** ya que es el personal quien identifica mediante el diagnóstico de seguridad las debilidades y las amenazas; las fortalezas y oportunidades y, por ello, tanto un documento como otro es elaborado, actualizado, puesto en práctica y evaluado por el propio personal que compone la organización. Del párrafo anterior se desprende que ***las personas que integramos esta organización debemos hacer nuestro el plan de seguridad, conocerlo, difundirlo (internamente) y ponerlo en práctica en el marco de nuestras rutinas de trabajo,*** adaptándolo lógicamente a las necesidades específicas de cada una de ellas; así como actualizarlo, corregirlo o completarlo siempre que sea necesario. Para ello la organización proveerá del tiempo que se estime necesario para realizar este cometido, así como los medios materiales necesarios para ello, ambas cosas previo visto bueno de la oficina central en Madrid, sobre todo en caso de incurrir en algún tipo de gasto, ya que inicialmente no se contempla una dotación presupuestaria específica para esta actividad, más allá del uso de los medios ya disponibles en cada oficina. Lo anterior no implica que durante la implementación y desarrollo del plan de seguridad se tengan que realizar determinados gastos, por ejemplo para adquirir algún equipo de comunicación, generador auxiliar o tropicalizar algún vehículo, por ejemplo.


***Como premisas fundamentales del plan de seguridad debemos tener en cuenta que ha de ser realista en el planteamiento que se haga sobre el contexto, las amenazas, vulnerabilidades y capacidades.*** Además, debe ser asequible para todo el personal y éste debe estar suficientemente motivado para ponerlo en práctica. Igualmente, se determinará la/s persona/s responsables del plan y se nombrará una cadena de mando encargada de su implementación y de manejar aquellas situaciones de riesgo que se puedan producir.

	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019

Como norma general la persona que ostente la representación en un país será la responsable de la implementación del plan de seguridad en las oficinas y personal que operen en dicho país, estando siempre en coordinación con la oficina central en Madrid. No obstante, ante situaciones críticas la persona responsable en el país estará autorizada a tomar las medidas oportunas que sean necesarias para garantizar la seguridad de las personas y medios de la organización, especialmente cuando sea imposible la comunicación con las personas que se encuentren por encima en la cadena de mando.

Se puede decir que la **seguridad** se asienta sobre los siguientes principios:

- **Información:** Estar informados/as, observar y obtener ciertos datos son premisas necesarias para entender, evaluar y definir una estrategia de seguridad. De la información que dispongamos o seamos capaces de obtener dependerá en gran medida nuestra percepción sobre los riesgos y amenazas a las que nos exponemos, se trata de estar siempre alerta y transmitir a la cadena de mando y al resto del personal toda aquella información que pueda resultar útil en materia de seguridad.
- **Normas y comportamiento:** El cumplimiento de las leyes y normativas internacionales y del país en que nos encontremos es básico, es imprescindible respetar para poder ser respetados/as. El comportamiento, por tanto, del personal de la organización será siempre respetuoso con la legislación vigente y con los usos y costumbres locales, no sólo en lo institucional si no también en el trato personal con personas beneficiarias y socios locales. Así mismo, la organización dispone de normativas internas propias que son de aplicación en el accionar interno y en la proyección hacia el exterior, las cuales hay que cumplir y comportarse conforme a ellas.
- **Comunicación:** En gran medida un sistema de comunicación interno fiable facilitará la transmisión de datos, situaciones e incidentes que sucedan. De este modo se podrán tomar precauciones, paliar situaciones que hayan ocurrido y proteger al personal de otras contingencias producto de las ya ocurridas. Pedir ayuda, informar de percances acaecidos durante un viaje, o simplemente informar de que todo va bien, dependerá del conocimiento y manejo de los diferentes sistemas de comunicación que puedan ser utilizados y será

	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019


responsabilidad de las personas encargadas de la implementación del plan de seguridad.

- **Protección:** La organización promoverá y adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección del personal y de las instalaciones de la organización. Para ello, se establecerán los procedimientos de seguridad necesarios en cada situación o ámbito y se realizará la formación necesaria para dotar al personal de los conocimientos adecuados en esta materia, realizándose también cuantos simulacros o talleres formativos se estimen necesarios y sean compatibles. Se dispondrá de la información local para casos de emergencias y otras situaciones y se estará abierta a la coordinación/complementación con la misma.

Una vez establecidos estos principios, podríamos decir que la estrategia que pretendemos seguir en aras de la seguridad, va enfocada a la prevención mediante la puesta en marcha de acciones directas que prevean, minimicen o mitiguen situaciones de inseguridad que se puedan dar, contribuyendo a generar un entorno de trabajo lo más seguro posible y, por tanto, una mejora en la calidad de vida del personal de la organización.

Para la reducción de los riesgos se indican comúnmente **tres estrategias** a seguir:

- a) **Aceptación:** Se identifican dos vertientes en esta estrategia, por un lado la aceptación que la organización haga de la cultura e idiosincrasia de la población meta y del contexto local en el que se enmarquen sus actividades y, por otro, la aceptación que la población meta, sociedad civil en general e instituciones hagan de nuestra organización. Para esto último, ***se trabajará por difundir la misión, visión y valores de nuestra organización y se identificarán y formularán las actividades en total coordinación con las personas beneficiarias, socios locales e instituciones***, en su caso, haciéndoles partícipes de su propio proceso de desarrollo. Igualmente se hará en el resto de las fases del ciclo de la acción de desarrollo que se realice (ejecución, seguimiento, evaluación...). Si es aceptada una acción de

	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019

desarrollo que les supondrá un beneficio de algún tipo, también aceptarán a la organización que les acompañe en ese proceso, nos verán como un aliado/amigo y se pulirán ciertas reticencias iniciales.


- b) **Protección:** Con esta estrategia se pretende implementar las medidas necesarias para lograr *paliar las vulnerabilidades detectadas, instalando equipos o construyendo barreras (cuando así sea requerido)* que impidan o dificulten la materialización de las amenazas que se hayan identificado. Por ejemplo, construyendo un muro perimetral o instalando un sistema de alarma.
- c) **Disuasión:** De alguna forma es difícil que una ONGD pueda aplicar esta estrategia, ya que disuadir a quien presente una amenaza mediante la imposición de sanciones de algún tipo o denunciando sus amenazas o acciones, no resulta fácil. En general lo único que se puede hacer es **advertir sobre la posibilidad de abandonar las actividades y hacer ver las repercusiones que ello tendría para la comunidad beneficiaria, intentando que ésta haga recapacitar a quienes han amenazado** o atacado a la organización, de ahí la importancia de manejar bien la estrategia de aceptación. El uso que hagamos de cada una de estas estrategias vendrá condicionada por cómo se pueda aplicar cada una de ellas al contexto concreto de la zona, oficina, país, lugar, etc. en el que nos encontremos.

#### **Objetivos del Plan de Seguridad.**

***Reducir el grado de amenazas detectadas, reducir las vulnerabilidades que se sufran, aumentar las capacidades previas y definir los métodos de trabajo*** de la organización y las pautas de comportamiento del personal de acuerdo con las directrices seguridad que sean de aplicación en cada caso.

#### **Personas responsables del Plan de Seguridad.**

***La responsabilidad de la redacción, implementación y seguimiento de este plan de seguridad general recae en la oficina central de COPADE en Madrid.*** Se establecerá la cadena de mando que la organización determine en cada país para afrontar las situaciones de riesgo que pudieran producirse. No obstante lo anterior, todo el personal está invitado a participar en la redacción e implementación

	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019


del plan. Se tomará como base para la elaboración de los planes específicos país/oficinas este plan general.

**Funciones, tareas y responsabilidades.**

*Delegados/as / Responsables País:*

1. Deberán conocer los manuales de seguridad internos, los procedimientos de emergencia establecidos y la normativa aplicable en el país en cuestión, así como proponer las actualizaciones necesarias de los documentos sobre seguridad de la organización.
2. Aplicarán, cumplirán y harán cumplir las directrices correspondientes para asegurar un impacto mínimo ante los riesgos potenciales para la seguridad de las personas y medios materiales.
3. Asegurarán un flujo de información entre el personal a distintos niveles, de manera que el accionar de unas y otras personas no comprometa la seguridad de las demás. Igualmente se mantendrán relaciones institucionales con otras organizaciones e instituciones que operan en el país, así como con las instituciones públicas del país, en aras de un intercambio de información y una interacción en materia de seguridad.
4. Vigilarán su seguridad personal y promoverán que se interioricen las cuestiones sobre seguridad entre el resto del personal.
5. Se comportarán conforme a las directrices de la organización, las de la política de la Cooperación Española y al código de conducta de la Coordinadora Española de ONGD al que COPADE está adherida.
6. Estarán familiarizados/as con los equipos de comunicación disponibles, conocerán el manejo y prestaciones de los mismos y de-terminarán quiénes de entre el personal están autorizados a manejarlos, mantenerlos y portarlos.
7. Serán responsables, en primera instancia, de la seguridad de la organización en su país de destino.

**¿A quiénes va dirigido el Plan de Seguridad?**

	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019

El plan de seguridad aplica y va dirigido a toda persona que viaja por cuenta de la organización, esto es, tanto personal expatriado como personal en sede de viaje temporal, personal local, voluntariado, patronato, consultores/as o cualquier otra persona que viaja para realizar una función concreta por cuenta de la entidad.

Este plan, así como los específicos que se redacten y la documentación anexa a los mismos, ***está dirigido a todo el personal de COPADE, tanto contratado en España, local o voluntario; así mismo está dirigido tanto al personal dentro de sus funciones institucionales como miembros/ representantes de la organización como al mismo personal en su accionar privado, especialmente al personal expatriado que opera fuera de España***, por considerarse que el comportamiento en su vida privada puede afectarle tanto como persona individual como por ser miembro de la organización.


**¿Dónde puedo encontrar este Plan de Seguridad o los específicos país/oficina?**

*El Plan de Seguridad General, así como los planes específicos por país/oficina que lo complementan y sus respectivos anexos se encontrarán a disposición del personal en el servidor electrónico de la entidad al que todos los empleados tienen acceso. Igualmente se dispondrá que el personal de nuevo ingreso reciba una copia física o electrónica de dicho/s plan/es como documentación imprescindible, cuyo contenido deberá conocer y acatar las instrucciones en él/ellos contenidas. Lo anterior aplicará también para todo el personal que viniera prestando servicio en COPADE con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta normativa interna. En cualquier caso, y dada la importancia que la seguridad tiene en nuestro trabajo, **existirá una copia del manual general y de todos los manuales específicos con sus anexos colgada en el disco virtual** de COPADE.*

**4. Protocolos Operativos Habituales (POH)**

**a) Oficinas, viviendas e infraestructuras.**

La elección de un inmueble destinado a ubicar las oficinas de la organización, a vivienda del personal o al alojamiento de enseres,

	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019

documentación o materiales se ha de realizar cuidadosamente, teniendo en cuenta los riesgos y vulnerabilidades que presenta cada inmueble y las ventajas que aporta.

Se debe prestar especial atención cuando se selecciona un inmueble debido a la importancia que tiene, no sólo por ser el sitio donde se residirá o trabajará, si no porque es potencialmente el sitio destinado a refugio o punto de reunión y desde donde se coordinaría el plan de contingencia en caso necesario. Además, en esa ubicación se encontrarán los medios técnicos necesarios para comunicarnos, existirá acopio de víveres de emergencia y se dispondrá de los materiales mínimos necesarios para afrontar las situaciones de riesgo que se identifiquen como más probables en el diagnóstico de seguridad.


*Características a tener en cuenta sobre los inmuebles a alquilar (oficina y viviendas):*

- *Dispondrá del espacio suficiente para albergar el mobiliario y materiales de oficina necesarios para el trabajo a desempeñar, así como para el resto de la logística que se estime necesaria. En caso necesario, se valoraría la opción de compartir ubicación con otra organización, aunque en zonas interiores debidamente delimitadas y suficientemente independientes.*
  
- *Se evitará la elección de un inmueble ubicado en zonas de riesgo por desprendimientos, inundaciones; zonas especialmente conflictivas; con mala comunicación o sólo una vía de salida; emplazadas demasiado cerca de posibles objetivos de atentados o altercados; en las inmediaciones de transformadores eléctricos o de tendidos eléctricos de alta o media tensión, especialmente cuando estos atraviesen la vertical de la edificación.*

#### **b) Desplazamientos.**

Se trata de un capítulo sumamente importante, ya que ***el traslado del personal a las zonas concretas de intervención y ejecución de las actividades es inherente al trabajo que realizamos***, bien se trate de personal local o personal expatriado que preste servicio en la oficina del país, o bien porque se trate de los desplazamientos del personal que trabaja en las oficinas de campo y ha de desplazarse a la oficina país con cierta frecuencia. ***Sea cual sea el motivo del desplazamiento, se realizará preferiblemente en los vehículos de la organización, utilizando únicamente los medios de transporte colectivo*** cuando no haya otra posibilidad y previa evaluación de los riesgos que pueden



	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019


entrañar. Igualmente, siempre que las circunstancias no lo desaconsejen, se podrá viajar en vehículos de los socios locales con los que habitualmente estemos trabajando y cuyo personal conozcamos previamente. ***Todo desplazamiento a terreno o fuera del entorno de la base, deberá obedecer a procedimientos operativos previamente establecidos en el marco de la ejecución de un instrumento de cooperación*** o bien obedecer a la realización de misiones de identificación, evaluación o mantenimiento de relaciones institucionales. Se puede incluir también aquí los desplazamientos por motivos de emergencias o contingencias no planificadas que hubieran de realizarse. En cualquier caso, todo desplazamiento deberá ser autorizado por la persona que ostente la representación en el país o coordinación regional. Es muy importante contar con una *“Lista de comprobación antes de ponerse en ruta en vehículo”* de forma que se pueda hacer el *check list* antes de viajar para evitar posibles problemas que puedan surgir en el trayecto.

**c) Asistencia a actos y reuniones.**

La asistencia por parte del personal de la organización a reuniones, actos y cualesquiera otros eventos en los que tengan que participar, especialmente cuando impliquen desplazamientos fuera de la ciudad en la que tengan base habitualmente, habrá de ser informada a la persona responsable jerárquicamente superior. *En aras de la seguridad personal y colectiva se declinará amablemente cualquier invitación a actos que no inspiren seguridad, bien por quienes lo convocan, por el lugar de celebración o cualquier otra circunstancia negativa que concurra, aunque ello pudiera conllevar un deterioro de la imagen de la organización en la zona o ante determinadas instituciones o personas, la seguridad de la organización y de las personas que en ella trabajan debe prevalecer.*

**d) Planes de contingencia.**

*Los planes de contingencia son un conjunto de procedimientos y directrices preestablecidas que tienen como objetivo coordinar la respuesta a un incidente. Es decir, son herramientas prácticas y eficaces que ayudan a confrontar situaciones de riesgo específicas.*

	CÓDIGO ÉTICO	
	Fecha de elaboración: Julio 2012	Fecha última de revisión: Enero 2019

**e) Colaboración con otras ONGD e instituciones nacionales o internacionales.**

En aras de mejorar y garantizar en la medida de lo posible la seguridad para las personas en el país de destino, se recomienda mantener muy activa la relación, colaboración y vinculación con otras ONGD (españolas o de otros países) y con otras instituciones españolas o internacionales que tengan representación en el país. Esto facilitará el intercambio de información y de apoyo para evitar o solucionar situaciones de emergencia.