

# Política de Drets Humans i d'Igualtat de Gènere



Entrada en vigor 17/06/2023 i vigència fins a 16/06/2027

## ANTECEDENTS

La política de Drets Humans i d'Igualtat de Gènere de la nostra entitat sorgeix com una resposta a la persistent desigualtat i discriminació de gènere i de violació de drets humans a escala global que enfrontem en la nostra societat i entorn. Establir i promoure un marc de referència basat en la igualtat i la no-discriminació és cabdal pel compromís que prenem per garantir un espai segur així com vetllar pel bon desenvolupament personal i professional dins l'entitat.

El nostre compromís institucional amb els DDHH i la igualtat de gènere ja es trobava reflectit en la nostra estructura organitzativa, el recorregut des del 2007, i als nostres estatuts i memòries anuals. I ara formalment ho fem amb aquesta Política de Drets Humans i d'Igualtat de Gènere.

Amb la voluntat de plasmar més concretament els nostres principis i compromisos sobre drets humans i igualtat de gènere, des del 2020 hem dut a terme accions rellevants, destacant també un parell de polítiques dins els nostres programes de sensibilització i dins de l'entitat que il·lustren el nostre compromís en la igualtat de Gènere i DDHH:

- L'any 2020 vam contractar una professional experta en ecologia política feminista com a coordinadora dels projectes a CEHDA perquè integrem formalment aquesta perspectiva interseccional i de gènere de forma transversal i institucional a l'entitat com a part indestriable de la nostra visió. És doctorada en anàlisi de xarxes socials no virtuals per al treball comunitari socioambiental amb perspectiva de gènere.
- Des del maig de 2020 vam iniciar també un procés de reflexió estratègica que ens ha permès aterrar concretament els nostres compromisos d'acord amb les interconnexions ineludibles entre la justícia social i ambiental i les dimensions locals i globals (globals) de la nostra missió. Aquestes reflexions i compromisos s'han materialitzat en un document marc aprovat en Junta i s'han reflectit en la revisió d'estatus que vàrem realitzar posteriorment on destaquem diferents compromisos adquirits:

**Compromís 1 - La mirada feminista interseccional** Reafirmem i enfortim el compromís d'integrar una mirada interseccional dins l'entitat així com en la formulació, execució i avaluació dels nostres projectes. Entenem que treballar per la igualtat de gènere i la igualtat d'oportunitats de totes les persones davant del dret a migrar, passa per reflexionar i treballar, tant amb dones com amb homes així com a persones que no s'identifiquen amb les categories binàries, sobre les múltiples discriminacions que pateixen les persones per raons de gènere, orientació sexual, religió, etnicitat, capacitats o d'altres eixos diferenciadors en diferents contextos (rurals, urbans etc.)

Entenem que el compromís de la perspectiva interseccional dels projectes ha d'incloure un treball d'aprenentatge constant i reflexió al que ens comprometem i ho volem fer amb xarxa creant col·laboracions amb entitats compromeses similarment.

**Compromís 2 - La visibilització de la vulneració i la defensa dels drets humans i els drets de la terra** Reafirmem aquest compromís i l'enfortim, posant-lo de relleu en totes les nostres accions i projectes, donant llum i visibilitzant les vulneracions de drets per tal de donar lloc i crear espais per a la participació en la recerca de propostes que reverteixin les situacions de vulneració. Tot i que les vulneracions de drets estan inexorablement lligades centrem els nostres esforços en l'exercici del dret a migrar de persones arreu, en la preservació dels dret

econòmics, socials i culturals de totes les persones, dret a un medi ambient saludable i sostenible, el dret dels pobles a la defensa i a la promoció de la cultura, la llengua i la identitat pròpies, i el dret a la no discriminació per gènere, raça, identitat, religió, etc.

**Compromís 3 - Cuidar-nos i cuidar** Reafirmem aquest compromís , posant les cures i les persones al centre, com a mirada que travessa tots els projectes i les accions que duem a terme, prioritzant la conciliació amb la vida i la cura de les persones i l'entorn.

**Compromís 4 - Revaloritzar els sabers tradicionals locals i la diversitat de mirades** Reafirmem aquest compromís i l'enfortim en tant que manera de treballar, tant a Catalunya com a Ghana. La diversitat d'enfocaments, de mirades, de metodologies i de cosmovisions, són un repte, però enriqueixen el treball, les mirades i els resultats, i són l'antídote a l'etnocentrisme.

**Compromís 5 - Visibilitzar que els reptes socioambientals actuals són globals** Reafirmem aquest compromís de promoure el pensament crític i donar a conèixer les interdependències i complexitats existents entre el model econòmic imperant, les migracions forçoses i la degradació ambiental. Treballem per la coherència entre els discursos i les pràctiques.

**Compromís 6 - El treball en Xarxa** Tal i com diu el proverbi Gonja amb el que ens identifiquem: "Esa konwule ba asulo ama tin ata" (La força d'una sola persona no pot aixecar un pes pesat). I per tant ens comprometem a seguir creant aliances tant a Catalunya com a Ghana i a altres països d'Europa i de l'Àfrica per tal de sumar forces, crear sinèrgies i ampliar l'impacte sobre els titulars de drets, responsabilitats i obligacions i augmentar la difusió de la feina de CEHDA i les entitats aliades.

**Compromís 7 - Acompanyar i amplificar veus** Volem que la nostra feina trenqui estereotips i dilueixi les aproximacions ajudistes i condescendents de la cooperació i la solidaritat a Catalunya. Creiem en la solidaritat dels pobles i entre les persones com a base de la cooperació.

- CEHDA acull fins ara, residencialment parlant, a població migrada masculina, pel fet de no disposar encara de la possibilitat d'un recurs d'acollida per a dones. Així i tot, entenem que treballar per la igualtat de gènere i la igualtat d'oportunitats de totes les persones davant del dret a migrar, implica reflexionar i treballar, tant amb dones com amb homes, sobre les múltiples discriminacions que pateixen les persones per raons de gènere, orientació sexual, religió, etnicitat, capacitats o d'altres eixos diferenciadors. En aquest sentit, la nostra programació i projectes acullen i recullen una perspectiva de gènere, i interseccional, i així ho treballem tant amb les persones migrades dels nostres projectes, a escala interna (oferint espais de reflexió i tallers sobre desigualtats de gènere) i amb l'alumnat dels centres educatius amb els quals treballem.
- Els projectes que du a terme CEHDA es dissenyen, s'argumenten i s'apliquen dins d'una perspectiva interseccional (que inclou el gènere) perquè tant les persones beneficiàries com les persones assalariades o les voluntàries, puguin accedir de forma igualitària als recursos disponibles i, entre altres pràctiques, hi hagi una flexibilitat horària, on les persones organitzen els seus horaris per acomodar necessitats domèstiques, familiars i vitals. Les cures són al centre.
- El 2022 vam establir un esborrany de codi de conducta i una política de salvaguarda dels infants i joves en situació de vulnerabilitat que s'ha aprovat en junta al 2023.

## INTRODUCCIÓ

Com es manifesta en els compromisos que l'entitat ha adquirit en el passat i reflectits en l'apartat anterior, la igualtat de gènere, el respecte per a la diversitat i la defensa dels drets humans són pilars integrals per al compliment de la missió de l'associació CEHDA.

La missió de l'associació és la de generar oportunitats locals i sostenibles que permetin, tant a comunitats rurals a països empobrits com a persones migrades a Catalunya, viure dignament. Aquest missió se sustenta en la visió de l'associació d'un món global just i sostenible: un món ambientalment i socialment sostenible on totes les persones puguin viure i moure's allà on volen en condicions i amb drets, i si volen migrar puguin fer-ho de forma segura i legal. La missió de l'Associació es fonamenta en els tractats de drets humans i els principis globalment acceptats, com la igualtat i l'absència de discriminació. Aquests se sustenten en el dret internacional i les normatives regionals i les metes establertes en els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS 8). CEHDA reconeix que la desigualtat de gènere s'entrellaça amb altres formes d'opressió basades en desequilibris de poder, com la discriminació racial, el racisme, l'etnicitat, l'edat, l'orientació sexual i la homofòbia, la discriminació religiosa, el classisme, la història colonial, entre altres.

És per això que executem la missió amb una perspectiva feminista i mitjançant un procés d'acompanyament integral i des d'una perspectiva de gènere, per tal de promoure relacions d'igualtat a tota la xarxa d'impacte.

## PRINCIPIS BÀSICS

CEHDA treballa sota el principi bàsic de prevenir i evitar contribuir als impactes negatius adversos en matèria de Drets Humans i Igualtat de Gènere, si escau, o mitigar-los en la mesura del possible.

CEHDA defensa tots els drets humans reconeguts internacionalment i recollits en:

- La Carta Internacional de Drets Humans de les Nacions Unides, que comprèn:
  - > La Declaració Universal de Drets Humans
  - > El Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics
  - > El Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals
- La Declaració de l'OIT relativa als principis i drets fonamentals en el treball i els vuit convenis fonamentals que aquesta ha identificat.
- La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.

L'existència d'aquesta política és una afirmació dels valors fonamentals de l'Associació, que reconeixen i promouen la diversitat, rebutjant i lluitant contra qualsevol mena de discriminació i exclusió. Aquesta Política de Drets Humans i Igualtat de Gènere s'alinea amb altres normes i polítiques específiques, com ara el Codi de conducta, el Protocol d'assetjament sexual i violències masclistes i la Política de Salvaguarda de CEHDA

## AMBIT

CEHDA s'esforça per crear un entorn inclusiu i respectuós, on cada persona sigui valorada, escoltada i tinguda en compte i mitjançant aquesta política CEHDA assumeix la seva responsabilitat de respectar els Drets Humans de totes les persones i la igualtat de gènere amb totes les persones amb què es relaciona, ja siguin empleades o tercers. Aquest compromís transcendeix les persones que formen part

de l'Associació i inclou els qui col·laboren al llarg de la cadena de valor, així com totes les comunitats que habiten on es desenvolupen les operacions, incloses les comunitats indígenes.

## COMPROMISOS

La política de selecció, gestió, promoció, remuneració i desenvolupament de les persones es fonamenta en el respecte a la diversitat, la igualtat d'oportunitats, la meritocràcia i la no-discriminació per raons de gènere, raça, edat, discapacitat o qualsevol altra possible situació de discriminació. La perspectiva de gènere i de la defensa dels drets humans són part essencial en la dinàmica interna de l'Associació així com en el disseny, execució, avaluació i difusió dels nostres projectes i ha estat un tema prioritzat i desenvolupat de forma específica en diversos projectes locals i internacionals. Tant en projectes com en gestió interna.

En la presa de decisions i en totes les dades dels projectes es busca una participació igualitària entre els membres, participants i agents externs de l'Associació.

En aquest marc, CEHDA disposa de polítiques i normes internes relatives a:

- La promoció de la diversitat, la inclusió i la igualtat d'oportunitats.
- La protecció contra l'assetjament, les actituds discriminatòries i l'abús d'autoritat.
- La llibertat d'expressió i opinió.
- La seguretat a l'entorn de treball i la salut i el benestar de la plantilla.
- La remuneració mínima que asseguri la dignitat de la persona, respectant l'establerta en la normativa laboral d'aplicació.
- Una jornada de treball respectuosa amb els drets humans i adequada a la normativa laboral d'aplicació.
- L'impuls al desenvolupament professional i la formació.
- El rebuig al treball forçós i infantil.

En aquest sentit, CEHDA es compromet a posar tots els mitjans al seu abast per:

- Garantir l'accés als seus serveis sense discriminació per raons de gènere, raça, edat o discapacitat.
- Respectar la confidencialitat, el dret a la intimitat i la privacitat de les dades de les i els usuaris clients i de la plantilla.
- Atenció i prevenció sobre la diversitat de situacions de discriminació que es poden trobar les persones.
- El foment d'indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en prevenció de riscos laborals.
- Informació, Sensibilització i Formació crítica dels i les professionals que desenvolupen tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.
- Impuls d'espais participatius i d'interlocució i promoció de campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions de drets humans, dones migrades vulnerabilitzades, comunitat LGTBIQ+ i els i les agents socials corresponents.
- Desenvolupar programes i projectes en coherència amb les nostres aspiracions en matèria de drets humans i igualtat de gènere.
- Oferir a les i els usuaris serveis que s'adeqüin a les seves circumstàncies i necessitats.
- Disposar de programes, productes i serveis dirigits als col·lectius més vulnerabilitzats.
- Integrar els riscos socials i ambientals en la presa de decisions i evitar col·laboracions amb aquelles empreses o en projectes relacionats amb infraccions greus en matèria de drets humans.

Així mateix, CEHDA es compromet a fer una contribució positiva als drets humans i la igualtat de gènere en les comunitats en què operi.

- Promovent activament la denúncia de qualsevol sospita de discriminació, assetjament, violència o abús. Si es presenta una situació d'aquest tipus, s'encoratja la comunitat a informar immediatament a la Comissió d'Actuació i Seguiment o a un membre de la Junta Directiva de l'Associació. Les mesures adreçades a eliminar qualsevol mena de discriminació laboral han de ser objecte de negociació i, si cal, s'han d'acordar amb la representació legal de treballadores i treballadors.
- Impulsant la difusió dels principis internacionals en matèria de drets humans dins el seu àmbit d'influència i, per a això, col·labora en la mesura del possible amb altres institucions, organitzacions internacionals i organismes governamentals.
- Promovent i donant difusió a les iniciatives i els programes que suposin una contribució positiva als drets humans i als Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides (habitatge digne, educació, integració laboral de col·lectius en risc d'exclusió social, lluita contra el canvi climàtic, erradicació de la pobresa, etc.).
- Complint totes les lleis aplicables, a col·laborar amb les institucions públiques i la justícia i a respectar els drets humans internacionalment reconeguts, on sigui que operi.

## ACTORS IMPLEMENTADORS

### Junta directiva i equip directiu

És responsabilitat de totes les i els membres de la Junta i de l'Equip Directiu de l'Associació la implementació dels Compromisos d'aquesta política.

### Membres de l'Associació

És responsabilitat de totes les persones, usuàries, voluntàries i col·laboradores d'acompanyar en la definició dels plans de treball i procediments per mantenir i posar en pràctica aquesta política. Així doncs, cal assegurar que en tots els projectes i trobades que es realitzin sota el nom de l'Associació es vetlli per la implementació dels compromisos presentats en aquesta política

### Persones en pràctiques

És responsabilitat de totes les persones cursant de pràctiques universitàries i extra curriculars ser coneixedores del protocol i de la política sota la que funciona aquesta Associació. Tal com també són responsables d'actuar en el marc d'aquesta.

### Persones voluntàries

És responsabilitat de totes les persones externes a l'Associació que realitzen voluntariats específics ser coneixedores de la política i comprometre's a actuar sota el marc d'aquesta.

### Entitats aliades

És responsabilitat de les persones que treballen i formen part d'altres entitats, amb les quals es treballa conjuntament per un projecte, treballar i comptar amb uns principis que estiguin en sintonia amb els exposats en aquesta política. Tanmateix, CEHDA es compromet a donar a conèixer a les entitats aliades els protocols i polítiques de gènere amb la finalitat de promoure els valors feministes.

## Participants

És responsabilitat de les persones participants en trobades, formacions, cursos, etc. organitzats per CEHDA ser coneixedores de la política i saber que l'entitat treballa sota el marc d'aquesta.

## COMUNICACIO I IMPLEMENTACIO

La cultura de drets humans i igualtat de gènere s'integra en l'Associació a través de comunicacions periòdiques i accions formatives. Les persones amb funcions que tenen més impacte potencial en matèria de drets humans i igualtat de gènere (incloent-hi les àrees que gestionen projectes en terreny, relacions laborals o seguretat, entre d'altres) reben formació especialitzada. Així mateix, l'Associació analitza periòdicament els assumptes de drets humans i igualtat de gènere relatius a la seva activitat i implanta processos de diligència deguda per valorar el risc d'incompliment, a partir dels quals proposa mesures de prevenció o remei dels impactes negatius i mesures per maximitzar els impactes positius.

A més, mantindrà i donarà difusió als mecanismes de comunicació o reclamació efectius perquè les persones directament afectades per les seves operacions li puguin fer saber qualsevol situació de possible impacte en matèria de drets humans i igualtat de gènere.

En aquest sentit, CEHDA treballa de manera contínua per a l'alineació dels canals de comunicació de què disposa amb les millors pràctiques al seu abast en tot moment. Aquesta política es farà pública i es comunicarà de manera activa a tota la plantilla, base social, i altres parts rellevants

## POLITIQUES RELACIONADES

Aquesta política es complementarà amb el Protocol de l'Associació sobre la política de salvaguarda i amb el protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual per raó de gènere i orientació sexual i de les violències masclistes. Els i les treballadores, col·laboradores i participants d'aquesta han de respondre i actuar d'acord amb aquesta política i amb els protocols esmentats.

## PREGUNTES

Ana Elia Ramón Hidalgo 623025927anaelia@cehdaghana.org Cooordinadora, és la persona a contactar si tenen preguntes.

## REFERENCIES

Les següents polítiques donin suport a la interpretació d'aquest codi de conducta:

- Política de Drets Humans i d'Igualtat de Gènere de CEHDA
- Protocol de violències masclistes i d'assetjament sexual de CEHDA
- Política de confidencialitat al Lloc de Treball (Whistleblower policy) i protocols associats de confidencialitat de Lafede.cat
- Codi ètic i de conducta i política de queixes 2021, lafede.cat
- Protocol d'abordatge de violències sexuals, lafede.cat
- Protocols per reportar i respondre preocupacions de salvaguarda
- Protocols de salvaguarda en processos de reclutament
- Llei de Protecció de la Infància i l'Adolescència, LO 8/2015 de data 22 de juliol, al Codi Penal i a tota la normativa en matèria.

## **DIA EFECTIU**

Data d'entrada en vigor de la política 17/06/2023 i vigència fins a 16/06/2027

## **APROVACIÓ**

Aprovat en Junta amb data 17/06/2023.



[www.cehdaghana.org](http://www.cehdaghana.org)  
[cehdaghana@cehdaghana.org](mailto:cehdaghana@cehdaghana.org)

c/ Vistalegre 15 baixos

08001 Barcelona

+34 623 025 927

+34 623 28 39 87

