

# POLÍTICA DE GÉNERO



# POLÍTICA DE GÉNERO

Elaboración: Julio 2012 | Última Revisión: Enero 2019



*¡Aquí todo  
son ventajas!*

**COPADE**  
COMERCIO PARA EL DESARROLLO

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

**Dirección responsable: Área Proyectos y Recursos Humanos de Fundación COPADE**

**Aprobado por el patronato de Fundación COPADE**

**Documentación relacionada:**

- Código Ético COPADE
- Política de Transparencia y Rendición de Cuentas
- Política de Responsabilidad Social Organizativa
- Procedimiento de Reclamaciones

# POLÍTICA DE GÉNERO

Elaboración: Julio 2012 | Última Revisión: Enero 2019



*¡Aquí todo  
son ventajas!*

**COPADEV**  
COMERCIO PARA EL DESARROLLO

## Índice

---

Introducción .....	4
Principales Objetivos .....	6
Política Organizacional e Institucional .....	6
Relaciones con otras organizaciones .....	7
Evaluación y verificación .....	9



## 1. Introducción

Como organización de Comercio Justo, COPADE está involucrada en un movimiento global de reconocimiento de los derechos humanos, preservación del medioambiente y lucha para conseguir mayores cotas de justicia y equidad en las relaciones comerciales internacionales, así como, de forma general, en las relaciones humanas. Trabajamos para que mujeres y hombres tengan derecho a acceder a las mismas oportunidades, lograr la igualdad entre ambos sexos y alcanzar, en definitiva, las metas del desarrollo humano.

La Cooperación Española, en su **V Plan Director 2018-2021**, contempla el Género en Desarrollo desde una perspectiva de transversalidad, en tanto que es una prioridad horizontal y también una prioridad sectorial específica, como forma de consolidar los logros alcanzados en el anterior Plan Director.

Por todo ello, COPADE ha decidido integrar en su visión y en su política institucional la igualdad de género como principio fundamental de sus actuaciones, con el fin de incluirlo de forma transversal en todas las acciones de la Fundación, no solo de manera interna (organizacional) sino también en el marco de sus proyectos de desarrollo con los países empobrecidos y también en sus intercambios comerciales con las organizaciones de productores/as y artesanos/as bajo criterios del Comercio Justo.

COPADE tiene como prioridad la atención a sectores de la población que atraviesan problemas especiales debidos a su pobreza, prácticas discriminatorias o restricciones comerciales, desarrollando su actividad alrededor de varios ejes: proyectos de cooperación al desarrollo, turismo solidario, comercialización de productos de Comercio Justo, educación para el desarrollo y campañas de sensibilización sobre las problemáticas derivadas del desigual reparto de recursos y sus consecuencias en el comercio internacional.

Desde su creación en 1998, ha llevado a cabo más de 30 proyectos de cooperación en países como Bolivia, Honduras, Guatemala, Nicaragua, Ecuador, República Democrática del Congo, etc. Cabe destacar que COPADE es una organización miembro de pleno derecho de la WFTO (World Fair Trade Organization - Organización Mundial del Comercio Justo).

# POLÍTICA DE GÉNERO

Elaboración: Julio 2012 | Última Revisión: Enero 2019



*¡Aquí todo son ventajas!*

**COPA DE**  
COMERCIO PARA EL DESARROLLO

COPA DE prima en sus proyectos la actuación con aquellos grupos que están integrados principalmente por mujeres y/o que están implementando actualmente una política de género definida.

Desde el punto de vista económico la feminización de la pobreza es una realidad a nivel mundial. Las mujeres representan el 60% de la población más pobre del planeta, el 75% de las personas analfabetas y son objeto de violencia sistemática (desde el ámbito de la guerra hasta el del hogar). En los órganos decisorios a nivel político, las mujeres están presentes en menos del 16% de los parlamentos y sus condiciones laborales siguen siendo, en la mayor parte del mundo, arbitrarias: dificultad o ningún acceso al mercado laboral, trabajos precarios, salarios más bajos que sus colegas masculinos, etc.

COPA DE, en el desarrollo de su trabajo con los pequeños/as productores/as, vela por que se cumplan los principios del Comercio Justo, definidos por la Organización Mundial del Comercio Justo (WFTO, por sus siglas en inglés), que presta especial atención a la equidad de género, definiendo este aspecto como:

*“Comercio Justo significa que se valora y recompensa debidamente el trabajo de la mujer. Las mujeres siempre son retribuidas por su contribución en el proceso de producción y empoderadas en sus organizaciones”.*

De esta manera, COPA DE desarrollará todas sus actividades sobre la base de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres recogida en la Declaración Universal de Derechos Humanos y promoverá las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, evitando todo tipo de discriminación, exclusión o restricción por razones de sexo y que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los mismos.

Para elaborar esta política de género hemos considerado importante separar el trabajo de COPA DE hacia dentro (a nivel organizacional, personas empleadas, funcionamiento interno, etc.) y hacia fuera (relación con organizaciones en países empobrecidos y países de nuestro entorno). Finalmente, se incluyen las herramientas que COPA DE utilizará para evaluar el alcance de la implementación de esta política de género.



Este documento de política de género ha sido elaborado con la colaboración y participación de todas las partes implicadas en el funcionamiento de la Fundación y aprobado por el patronato.

## 2. Principales Objetivos

---

- a) Conseguir erradicar cualquier signo de discriminación sexual dentro de la organización y que COPADE como institución y todas las personas empleadas, voluntarios/as, socios/as y demás colaboradores/as sean actores protagonistas en la transversalización de la equidad de género en todas y cada una de las acciones que desarrolla la entidad.
- b) Crear los mecanismos internos de trabajo para dar prioridad, dentro de las acciones de cooperación al desarrollo, a los grupos de mujeres u organizaciones que preconicen y que apliquen la equidad de género en su funcionamiento.
- c) Promover y lograr una verdadera política de equidad de género en el seno de la organización, para que el ámbito institucional sea sinónimo de una convivencia igualitaria y respetuosa de las diferencias de género y de su complementariedad.

## 3. Política Organizacional e Institucional

---

COPADE se compromete a aplicar de manera concreta y efectiva herramientas de equidad de género a través de las siguientes acciones:

- a) Adecuar todos los documentos internos a la presente política de género con el fin de incluirla en el funcionamiento global de la Fundación.
- b) Garantizar una igualdad real y efectiva de oportunidades en el acceso al empleo entre hombres y mujeres y en los procesos de selección interna de personal.
- c) Garantizar una igualdad salarial entre hombres y mujeres contratados dentro de la organización: para un puesto similar y mismas responsabilidades el salario será igual.
- d) Garantizar la igualdad de derecho para el acceso a información interna de COPADE entre hombres y mujeres dentro de la organización: para un puesto similar, mismo acceso a la información.



- e) Promover y mejorar las posibilidades de acceso a puestos de mando/ puestos directivos para hombres y mujeres dentro de la organización.
- f) Promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar: Respetar los derechos de maternidad y paternidad. Adaptación de las condiciones laborales dentro de la organización para compaginar la maternidad y la paternidad (flexibilidad de horarios, trabajos menos penosos para mujeres embarazadas, hora de lactancia, posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, etc.)
- g) Utilizar un lenguaje no sexista en toda la política de comunicación interna de la institución. Se tendrá especial cuidado en el uso de un lenguaje no sexista y en tener el máximo respeto lingüístico de la persona.
- h) Formar a todo el personal y crear herramientas y técnicas que promuevan las relaciones bajo equidad de género, en particular en el ámbito laboral, para asegurar una mejor convivencia en el seno de la organización.
- i) Desarrollar y aplicar un protocolo de detección y erradicación de cualquier tipo de violencia de género para evitar el acoso y otras situaciones derivadas.

## 4. Relaciones con otras organizaciones

### A. Trabajo en los países de nuestro entorno

1. En sus relaciones institucionales con otras organizaciones de nuestro entorno más cercano (AA.PP., empresas, universidades, organizaciones sociales, ONG, etc.). COPADE tendrá especial sensibilidad en todo lo que concierne a los derechos y la dignidad del ser humano.
2. Potenciar el establecimiento de alianzas y de proyectos comunes con organizaciones que se dedican a la lucha en favor de los derechos de las mujeres y de manera general del ser humano.
3. Apoyar y fomentar entre las entidades con las que se relaciona COPADE que contemplen e implementen una política de género definida, real y efectiva.
4. COPADE pondrá atención en verificar que estas organizaciones con las cuales trabaja cumplan con la legislación internacional de los derechos humanos y respeten los compromisos del Comercio Justo.



## **B. Trabajo en países empobrecidos**

5. Se aplicarán a las organizaciones de estos países donde trabaje COPADE los mismos criterios contemplados en los puntos 12 y 13 anteriores.
6. COPADE dará acceso a oportunidades económicas, educativas, sociales y culturales que implicarán el desarrollo de las capacidades humanas de hombres y mujeres, adolescentes y niños/as bajo condiciones favorables.
7. Compromisos con las contrapartes de los proyectos de cooperación. Se exigirá un historial de los proyectos que contemplen enfoque de género en desarrollo y criterios de planificación y gestión a aquellas entidades contrapartes que estén interesadas en trabajar con COPADE.
8. Compromisos con organizaciones productoras y beneficiarias. Tanto en la cooperación con comunidades forestales como con grupos, asociaciones, cooperativas o pymes dedicadas a la transformación y manufactura de todo tipo de productos, sean o no organizaciones de Comercio Justo en África, Asia y América Latina, se priorizará el trabajo con aquellas que estén integradas mayoritariamente por mujeres o que tengan una clara política a favor de la equidad de género (y de la eliminación de todo tipo de discriminación).
9. Compromisos:
  - a) Por parte de **las organizaciones beneficiarias:**
    - Las mujeres deben poder acceder al trabajo en las mismas condiciones que los hombres y sin discriminación.
    - Las mujeres deben ser remuneradas de la misma forma que los hombres por un puesto igual.
    - La cooperativa deberá tener una política de equidad de género que la comprometa en su actuación diaria, implicándola en el respeto a los Derechos Humanos.
  - b) Por **COPADE:**
    - Impartir a todos/as los productores/as y beneficiarios/as seminarios sobre igualdad de género.





- Impartir, promover y apoyar la formación de los /las beneficiarios/as no organizados, desde un enfoque de género en desarrollo, derechos humanos y salud sexual reproductiva para el fortalecimiento de su actuación social, cultural, garantizando una formación integral.
- Crear mecanismos para garantizar, fomentar y dar seguimiento a la puesta en marcha de estas políticas de género y su aplicación entre todos los beneficiarios/as de COPADE. Ejemplo: ubicación de una guardería para atender a los hijos/hijas mientras que los padres y madres estén recibiendo capacitaciones de forma que facilite la asistencia a talleres y capacitaciones de las mujeres beneficiarias.
- Impulsar campañas de promoción y difusión del marco legal de protección de los derechos humanos de las mujeres, adolescentes y niñas, especialmente de los grupos de atención prioritaria.
- Apoyar las iniciativas de la Mesa de Género o similar de las ONGD españolas radicadas en los países donde estamos trabajando.

## Evaluación y verificación

---

10. **De manera interna.** La dirección general de la Fundación se encargará de verificar el cumplimiento de este plan. Con este fin, se llevará a cabo una reunión anual con todo el personal para revisar los puntos de esta política, desarrollándose, para ello, unos indicadores cuantificables del alcance la misma, que serán revisados anualmente.
11. **Con las organizaciones de los países empobrecidos.** Evaluación anual de la política de equidad de género en colaboración con las organizaciones beneficiarias: elaborar cuestionarios y consejos sobre buenas prácticas, etc. para completar y compartir con los grupos de beneficiarios/as.