

## Código de Conducta de Justicia Alimentaria

Nuestra organización se dota de este código de conducta para dar más coherencia a su acción y para delimitar concretamente el margen de actuación de nuestro personal, especialmente aquellos que trabajan en cooperación internacional al desarrollo en los países donde tenemos proyectos en ejecución.

### Soberanía Alimentaria y política de cooperación

Como ONG que trabaja por un mundo más justo desde un compromiso verdadero con las poblaciones rurales y por la promoción de la agricultura y ganadería campesina, entendemos que la apuesta política de Justicia Alimentaria deber ser la Defensa, Recuperación o Promoción de la Soberanía Alimentaria de los pueblos. Una apuesta que no sólo contemple soluciones técnicas o que solo aborde el problema de la producción, sino la problemática rural en su amplio sentido.

En la Soberanía Alimentaria está incluido el Derecho a la Alimentación – el derecho del pueblo al alimento saludable y culturalmente apropiado producido a través de métodos social y ecológicamente sensibles -- Implica el derecho de los pueblos a decidir y definir sus propios sistemas de alimentación y agricultura, ganadería y pesca. Defiende los intereses y la inclusión de las futuras generaciones y apoya nuevas relaciones sociales libres de opresión y desigualdad entre hombres y mujeres, pueblos, grupos raciales y clases sociales. Promueve una reforma agraria genuina y defiende el acceso a los territorios productivos y la idea de compartir la tierra libres de las amenazas de las privatizaciones y la expulsión

Entendemos por Soberanía Alimentaria la estrategia que desarrolla el derecho de los pueblos, en la escala territorial que se determine a definir sus propias políticas y estrategias de producción, transformación, distribución, comercialización y consumo de los alimentos en un marco de desarrollo sostenible.

Para ello los objetivos de la política de cooperación son:

- a. Asegurar el desarrollo y cumplimiento efectivo de los derechos humanos políticos y civiles y económicos sociales y culturales en especial del derecho a la alimentación y el derecho al agua y el reconocimiento internacional de una carta de derechos humanos campesinos.
- b. Elaborar – desarrollar y defender un marco de políticas públicas agrarias – pesqueras y forestales que defiendan y promuevan la pequeña producción campesina familiar y los sistemas comunitarios de producción.
- c. Reclamar el desarrollo efectivo de una verdadera política de reforma agraria integral, justa y sostenible que incluya el control sobre los territorios – los caladeros y las áreas forestales.
- d. Favorecer un cambio en el paradigma del modelo de producción agropecuario, desarrollando y favoreciendo la extensión del modelo agroecológico.
- e. Apoyar y fortalecer a las organizaciones campesinas – indígenas – de pescadores – y de trabajadores y trabajadoras rurales sin tierra en cualquiera que sea el espacio territorial determinado y sus procesos de articulación y alianza a nivel nacional e internacional.
- f. Desarrollar y defender el control local sobre los procesos de transformación – comercialización y distribución apoyando el fortalecimiento de las redes de mercado local y la defensa de la producción local.

Las acciones desarrolladas pueden responder a un objetivo de la política de cooperación o a varios de ellos simultáneamente, contemplando actividades en distintos ejes y líneas de acción al mismo tiempo.

Profundizando en el concepto de la Soberanía Alimentaria y de sus implicaciones y a partir de la experiencia acumulada como organización definimos como contenido de la política de cooperación; 7 líneas de acción y 5 ejes de trabajo.

Líneas de acción:

- Producción Agropecuaria y pesca

- Políticas Públicas Agraria, forestales y pesqueras
- Equidad de género
- Relevo generacional
- Democracia Participativa
- Sostenibilidad Ambiental
- Derechos Humanos

Ejes de trabajo:

- Acceso y control sobre los recursos
- Modelo de producción agropecuaria endógeno
- Transformación y comercialización en manos campesinas
- Organización social
- Desarrollo Rural

## **Las personas que llevan a cabo nuestra política de cooperación**

Nuestra estrategia de soberanía alimentaria se lleva a cabo en los países del sur dónde nuestra Planificación Estratégica identifica que las acciones que definimos en esta planificación pueden ser utilizadas para promover el cambio social. Aun así, entendemos que todo nuestro equipo – también el de norte, desde el estado español- trabaja en cooperación, así que este código es de aplicación a todas las personas de nuestra organización, personal remunerado y personal voluntariado, que trabaja según los preceptos indicados en nuestro Plan de Voluntariado.

Por nuestra estrategia, entendemos que es importante que los proyectos de cooperación internacional en países del sur sean ejecutados por personas del propio país; por eso, nuestra política de contratación de recursos humanos prioriza la contratación de personas en origen frente al envío de personal expatriado o cooperante.

Para todo el personal de nuestra organización es imprescindible que esté de acuerdo con nuestros principios y valores y que sus actitudes estén acorde con éstos. En el caso de personal que trabaja en cooperación internacional, estas premisas son más importantes aún, al trabajar con material sensible y ser la cara visible de nuestra organización.

## **Código de conducta**

Las normas que rigen este código de conducta beben de los principios y valores de nuestra organización y son de aplicación para todo el personal de Justicia Alimentaria. Su aplicación es obligatoria, tanto como cualquier norma establecida en el marco laboral que determina la relación laboral entre la persona trabajadora y la organización.

### **1. Actuar conforme a los valores y principios de Justicia Alimentaria**

Actuar conforme a las costumbres culturales dónde se trabaja, además de los propios principios y valores de la organización.

Queda prohibida la ingesta de cualquier sustancia estupefaciente.

### **2. Tratar a todas las personas con respecto y dignidad. Actuar contra cualquier tipo de injusticia, abuso o discriminación por razones que fuera.**

Ser consciente de la posición de poder que se ostenta en muchos contextos cuando se representa a nuestra organización y no utilizarlo para ningún fin, y menos que ésta posición pueda derivar en cualquier modo de abuso o explotación a terceras personas. Nuestras pautas de conducta son de respeto mutuo y no discriminación.

**3. Aplicar nuestro protocolo de riesgos psicosociales y no mantener relaciones sexuales con menores, tampoco a cambio de elementos materiales o inmateriales.**

Justicia Alimentaria tiene en vigor un protocolo de riesgos psicosociales que los identifica, categoriza y establece un protocolo sobre cómo actuar. Queda prohibido utilizar el poder para acosar a otra persona; además, el personal se compromete a denunciar al detectar una conducta de este tipo y a activar el protocolo definido.

La ONU define el abuso y la explotación sexual y comercial infantil como la utilización de niños, niñas y adolescentes a cambio de remuneración en dinero o especie al niño/a, o a terceras personas. Constituye una forma de coacción y violencia contra los niños/as y se considera como una forma contemporánea de esclavitud.

Queda prohibido mantener relaciones sexuales con menores o relaciones sexuales en que se intercambie dinero, otros bienes materiales o inmateriales –tales como ofertas de trabajo– porque va en contra de los estándares internacionales que combaten las conductas abusivas y la explotación sexual.

**4. Aplicar el código de incompatibilidades de nuestra organización para evitar conflictos de intereses**

Aplicar todas las instrucciones recogidas en nuestro código de incompatibilidades en cuanto a intereses económicos, políticos, de consanguinidad o de otro tipo que implique una incompatibilidad para desarrollar el cargo que se ostenta en nuestra organización en condiciones de libertad.

Se rechazarán regalos o cualquier donación material por parte de gobiernos, personas beneficiaras, contrapartes o proveedores. Esta medida excluye el intercambio de presentes por razones culturales.

**5. Actuar según el principio de prudencia en cuanto a gestión de los recursos materiales y confidencialidad en cuanto a la gestión de la información.**

Hacer un uso responsable del dinero y de las propiedades de Justicia Alimentaria, tales como vehículos, material informático o cualquier material fungible.

Actuar conforme a las leyes de protección de datos personales de cada país. En cuanto a la información que no contenga datos personal, es propiedad de la organización y no se puede difundir ni transmitir de ninguna manera sin la expresa autorización de la organización.

**6. Aplicar los protocolos de riesgos laborales y de seguridad; actuar siempre para generar un clima de bienestar a todo nuestro personal y personas que trabajan colaborando con nuestra organización.**

Llevar a cabo las evaluaciones de riesgo pertinentes y cumplir con los protocolos de seguridad que tenemos en cada país.

Tener unas conductas generales que aporten bienestar al equipo propio y a los equipos externos con los que trabajamos; cualquier comportamiento que no se ajuste a este principio deberá ser denunciado a instancias superiores de la organización.

**7. Tener siempre una actitud de tolerancia 0 con las actitudes machistas, tanto las propias como las de otras personas**

El machismo es la actitud o manera de pensar de quien sostiene que el hombre es por naturaleza superior a la mujer. Las actitudes que vayan esta línea son las que no se pueden tolerar, ya sea en el marco de espacios formales de la organización o informales. En este sentido, la cosificación de la mujer -total o parcialmente-, en cualquiera de las

formas en que se exprese, tratándola como objeto en lugar de sujeto, deberá de ser no permitida. Tampoco se permitirán los denominados micromachismos, actitudes como el paternalismo, la manipulación emocional, el hipercontrol, el abuso de confianza, desautorización o la minusvaloración.

Los hombres de nuestra organización deben de ser conscientes de sus privilegios en tanto que hombres y de sus impactos en las mujeres.

Para la prevención de estos comportamientos, se realizarán formaciones sobre feminismo periódicamente dónde la asistencia será obligada para los hombres.

**8. No trabajar bajo los efectos del alcohol o cualquier sustancia considerada como droga, ni consumir éstas en las instalaciones de nuestra organización, incluidos los vehículos.**

El uso de sustancias psicoactivas, legales o ilegales, sin justificación previa, aunque sea con fines terapéuticos, está prohibida durante la jornada laboral. Además, aunque no sea durante el horario laboral, está prohibida la tenencia de éstas en los espacios de nuestra organización.

**9. El incumplimiento de este código puede tener consecuencias laborales, y civiles o penales**

El incumplimiento de cualquier norma de este código puede tener como consecuencia la suspensión temporal de empleo y sueldo, el despido y/o la apertura de acciones civiles y/o penales por parte de la organización contra la persona trabajadora o voluntaria que ha incumplido el código. Las sanciones serán decididas por Junta Directiva y se remitirá informe de lo acontecido a la Coordinadora de ONGD estatal y a la AECID o a otros financiadores públicos o privados involucrados.

Con mi firma, me comprometo con los principios y valores reflejados en este Código de Conducta de Justicia Alimentaria:

Nombre.....

Firma.....

Fecha.....

**Sistema de control y mecanismos para tramitar las quejas**

Es la Dirección la persona responsable de la recepción de cualquier queja, interna o externa, que cualquier persona pueda presentar por el comportamiento de alguna persona miembro de Justicia Alimentaria. Dirección, en caso de recibir cualquier queja, informará a Junta Directiva e incoará un expediente a la persona denunciada. Este expediente será transmitido a una comisión formada por la Presidencia, vocal de Junta Directiva de recursos humanos, la propia Dirección, y la persona responsable de Recursos Humanos. Al recibir este informe, se iniciará el periodo de información previa, en el que la comisión recabará información sobre la situación y se reunirá con la persona denunciada y la que denuncia. Este periodo no durará más de 10 días. Durante este periodo, la comisión podrá decidir tomar unas medidas cautelares con la persona demanda referente a su relación con la organización, a la espera de resolución definitiva. Finalizado este periodo, se inicia el de resolución, con un tiempo no superior a 10 días, para que concluya con las medidas que propone adoptar, fruto del debate y los hechos

investigados. El contenido del informe final será compartido tanto con la persona denunciada con la denunciante. Finalmente, dicho informe será remitido a Junta Directiva que, con carácter extraordinario y con un plazo no superior a cinco días, se reunirá para tomar una decisión sobre las medidas a adoptar e informará de su decisión tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

Para asegurar el principio de confidencialidad para poner una queja se pondrá a disposición también un buzón virtual al que tendrá acceso personas que no sean dentro del personal directivo de la organización para garantizar este principio anunciado.