

# DIVERSIDAD E INTEGRACIÓN

EN LAS ENTIDADES  
SOCIALES

# CÓDIGO DE PRINCIPIOS



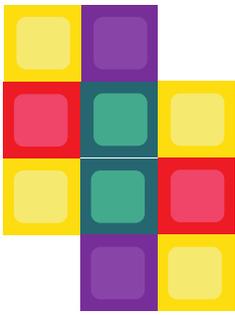
ORGANIZA



FINANCIA



Actividad subvencionada con cargo a la  
asignación tributaria del 0,7%  
del Impuesto sobre la  
Renta de las Personas Físicas



# CONTEXTUALIZACIÓN

La **Red Andaluza de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social (EAPN Andalucía)** es una organización comprometida con la erradicación de la pobreza y la exclusión social, que apuesta por el cambio de las políticas públicas, así como por la participación de las personas en el ejercicio de sus derechos y deberes.

En la actualidad, **EAPN Andalucía** está formada por **61 entidades** no lucrativas, implicadas en la mejora de la situación de las personas y los grupos más desfavorecidos de la comunidad andaluza.

Desde la Red, se están llevando a cabo varios proyectos financiados por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del IRPF. Entre ellos, destaca el proyecto **“Diversidad e Integración en las Entidades Sociales”** cuyo objetivo principal es concienciar a las entidades sociales sobre la necesidad de contratar e incluir en sus equipos de trabajo a personas en riesgo de exclusión social como vía para potenciar el desarrollo de **equipos de trabajo inclusivo**.

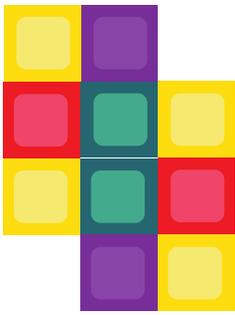
La inclusión dentro de las organizaciones implica fomentar un entorno que permita a personas de diferentes orígenes, características, habilidades y formas de pensar, trabajar juntas de manera efectiva y complementaria para poder desarrollar todo su potencial; y a la vez también supone que

las organizaciones se impliquen para asegurar que esas diferencias sean reconocidas tanto social como organizativamente.

De esta manera, las organizaciones deben impulsar la **inclusión** desde la base y deben estar dirigidas por un liderazgo inclusivo. Es por ello, que aquellas entidades sociales que apuesten por crear equipos de trabajo inclusivos deberán poner en valor, reconocer y promocionar la diversidad como un activo que favorezca la creación de equipos con un mayor número de personas procedentes de los diferentes grupos.

Y, es precisamente aquí, donde EAPN-Andalucía quiere realizar una contribución con la elaboración de un Código de Principios que contemple, valore y promueva la diversidad tanto en su seno como en el de sus entidades miembro, ya que, aunque al ser entidades sociales y que, por naturaleza, promovemos la inclusión social, no siempre damos una respuesta adecuada a la diversidad.

Desde **EAPN-A**, animamos a todas las entidades que forman parte de la Red a unirse a nuestro **Código de Principios** para formar parte de la Red de Trabajo por la inclusión sociolaboral de manera que, entre todos y todas, fomentemos las oportunidades laborales de las personas en situación de exclusión social.



# CÓDIGO DE PRINCIPIOS PARA LA CREACIÓN DE ENTORNOS DE TRABAJO INCLUSIVOS

Este código de principios tiene como propósito impulsar la promoción y la gestión de la diversidad, tanto en el seno de la estructura de **EAPN-Andalucía**, como de sus entidades miembro, orientando las acciones y medidas a tomar para garantizar la equidad y la igualdad de trato y de oportunidades en todos sus ámbitos y áreas de intervención.

## LOS PRINCIPIOS EN LOS QUE NOS BASAMOS SON:

1

### CONOCER LA REALIDAD SOCIAL

Tanto a nivel interno como externo: las entidades sociales deben contemplar la diversidad de la sociedad en la que operan en todos los ámbitos de trabajo y servicios ofrecidos.

#### CÓMO LOGRARLO:

- Reforzando el liderazgo interno institucional e impulsando una gestión de los Recursos Humanos que apueste por el reconocimiento del valor que aporta una realidad interna diversa.
- Elaborando protocolos de actuación.



2

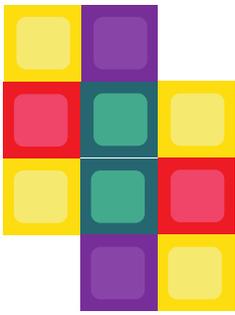
### APRENDER A VALORAR LAS DIFERENCIAS

La piedra angular de cualquier entidad social lo constituyen sus trabajadores y trabajadoras, por lo que conocer la cultura, la realidad o el entorno de donde provienen aumentará el potencial de los mismos/as.

#### CÓMO LOGRARLO:

- A través de la concienciación y formación en competencias interculturales y diversidad.
- Generando espacios de encuentro y networking.





# CÓDIGO DE PRINCIPIOS PARA LA CREACIÓN DE ENTORNOS DE TRABAJO INCLUSIVOS

3

## CRITERIOS OBJETIVOS A LA HORA DE REALIZAR LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Se deben valorar las características personales, la aptitud, los méritos y la experiencia de los/as candidatos/as en el puesto de trabajo ofertado y se debe tener en cuenta la igualdad de género y la integración de las minorías.

### CÓMO LOGRARLO:

- Diversificando las fuentes de contratación.
- Apoyando al empleo de personas con discapacidad.



4

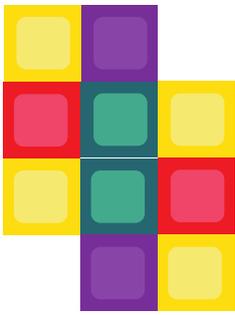
## CONSTRUIR ENTORNOS DE TRABAJO PLURALES

Para que los y las trabajadoras de las entidades desarrollen una serie de valores, percepciones y formas diversas de relacionarse que fomenten la creatividad, la innovación, la colaboración y el buen ambiente de trabajo.

### CÓMO LOGRARLO:

- Mentorías y espacios de coworking.
- Promoción interna y desarrollo de la carrera profesional en igualdad de oportunidades.





## CÓDIGO DE PRINCIPIOS PARA LA CREACIÓN DE ENTORNOS DE TRABAJO INCLUSIVOS

5

### FOMENTAR LA COMUNICACIÓN Y LA TRANSMISIÓN DE LA INFORMACIÓN

Tanto a nivel interno como externo. Si se favorece la comunicación, se mejora la transparencia y la sensación de pertenencia a las entidades.

#### CÓMO LOGRARLO:

- Mediante el uso del lenguaje inclusivo.
- A través de la eliminación de los sesgos inconscientes.



6

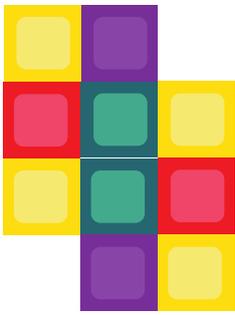
### FAVORECER LA SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN

Mediante la creación de espacios que favorezcan una concienciación colectiva sobre este aspecto y propiciando encuentros y acciones que mejoren el clima laboral en las entidades.

#### CÓMO LOGRARLO:

- Contando con equipos de trabajo diversos y formados en gestión de la diversidad y en competencias interculturales.
- Atendiendo y respetando las diferencias culturales y religiosas.





## CÓDIGO DE PRINCIPIOS PARA LA CREACIÓN DE ENTORNOS DE TRABAJO INCLUSIVOS

7

### INSTAURAR PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN QUE ACTÚEN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Las entidades sociales deben crear un código ético que ha de ser interiorizado por todas las personas que la integran.

#### CÓMO LOGRARLO:

- Elaborando políticas y protocolos de prevención, detección y actuación frente a casos de acoso, discriminación u otro tipo de violencia motivada por las diferencias.



8

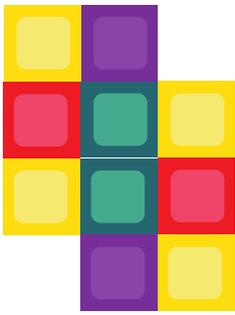
### FAVORECER LA ADAPTACIÓN A LAS PLANTILLAS DE LAS PERSONAS QUE SE SUMEN A LOS DIFERENTES EQUIPOS DE TRABAJO

Llevando a cabo actuaciones que fomenten la unión con la misión, visión, valores y principios de actuación de cada entidad.

#### CÓMO LOGRARLO:

- Fomentando la accesibilidad de espacios, comunicación y estilos.
- Respetando la libertad religiosa y sus múltiples manifestaciones.





# CÓDIGO DE PRINCIPIOS PARA LA CREACIÓN DE ENTORNOS DE TRABAJO INCLUSIVOS

9

## APOSTAR POR LA DIVERSIDAD

Para que las entidades sociales y sus diferentes grupos de interés puedan crecer y desarrollarse en el tiempo de manera sostenida y sostenible.

### CÓMO LOGRARLO:

- A través de la creación de una Comisión de Diversidad.
- Incorporando la perspectiva de diversidad.

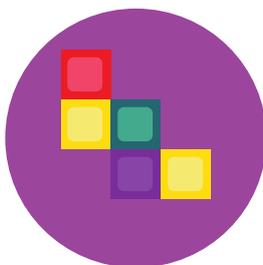
10

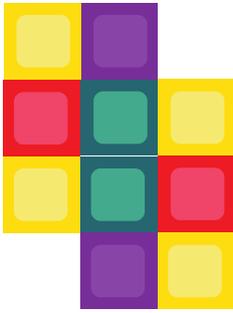
## VALORAR LA DIVERSIDAD

Las entidades sociales deben valorar la diversidad en sus entornos para ser socialmente responsables.

### CÓMO LOGRARLO:

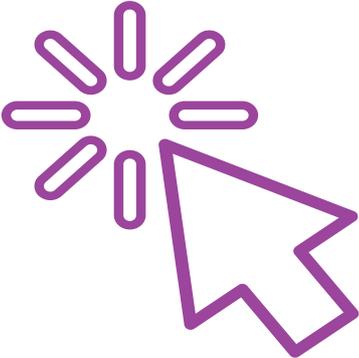
- Incorporando la perspectiva de la diversidad en todos los servicios prestados, atendiendo a sus distintas dimensiones (capacidad, género, transcultural e intercultural, etc.).





# ADHESIÓN AL CÓDIGO

**COMO ENTIDAD SOCIAL PERTENECIENTE A EAPN ANDALUCÍA  
PUEDES UNIRTE A ESTE CÓDIGO A TRAVÉS  
DEL SIGUIENTE ENLACE:**



**ORGANIZA**



**FINANCIA**



*Actividad subvencionada con cargo a la  
asignación tributaria del 0,7%  
del Impuesto sobre la  
Renta de las Personas Físicas*

**DIVERSIDAD E  
INTEGRACIÓN**  
EN LAS ENTIDADES  
SOCIALES