

DIVERSIDAD E INTEGRACIÓN

EN LAS ENTIDADES
SOCIALES

CÓDIGO DE PRINCIPIOS



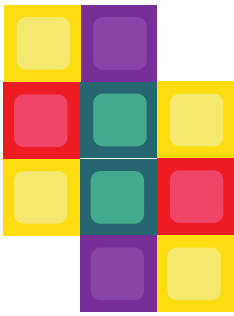
ORGANIZA



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**.

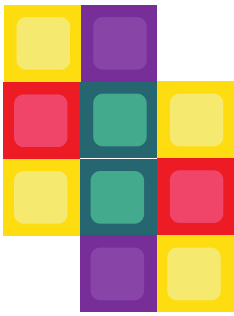
La inclusión dentro de las organizaciones implica fomentar un entorno que permita a personas de diferentes orígenes, características, habilidades y formas de pensar, trabajar juntas de manera efectiva y complementaria para poder desarrollar todo su potencial; y a la vez también supone que

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

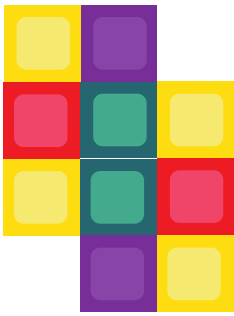
APRENDER A VALORAR LAS DIFERENCIAS

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

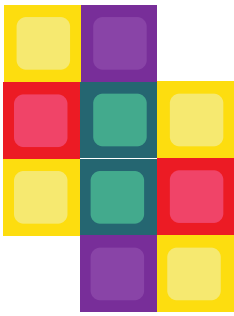
CONSTRUIR ENTORNOS DE TRABAJO PLURALES

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

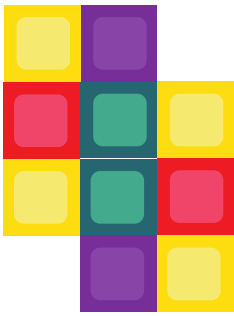
FAVORECER LA SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN

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.



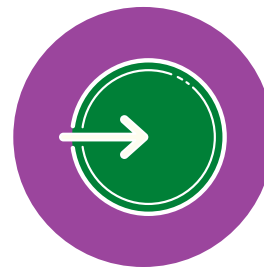
8

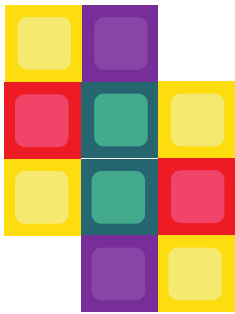
FAVORECER LA ADAPTACIÓN A LAS PLANTILLAS DE LAS PERSONAS QUE SE SUMEN A LOS DIFERENTES EQUIPOS DE TRABAJO

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.

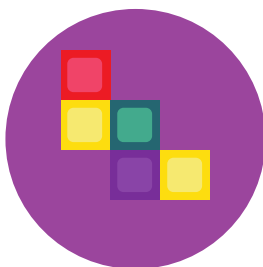
10

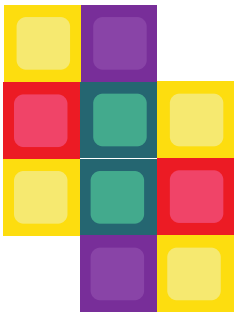
VALORAR LA DIVERSIDAD

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

CÓMO LOGRARLO:

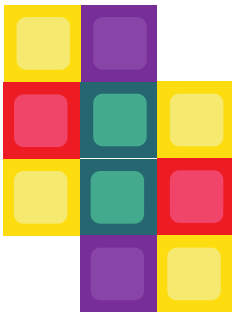
- Incorporando la perspectiva de la diversidad en todos los servicios prestados, atendiendo a sus distintas dimensiones (capacidad, género, transcultural e intercultural, etc.).





ENTIDADES ADHERIDAS





ENTIDADES ADHERIDAS

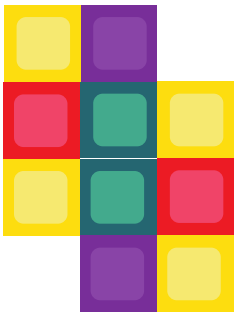


Prövivienda



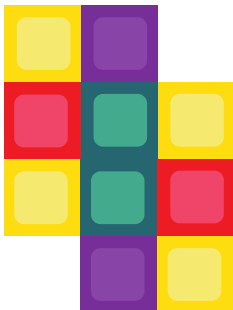
ENLACE





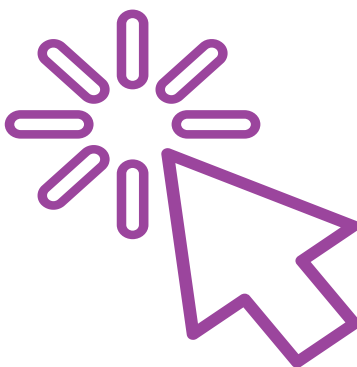
ENTIDADES ADHERIDAS





ADHESIÓN AL CÓDIGO

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



ORGANIZA



FINANCIA



Inclusión Social,
Juventud, Familias
e Igualdad



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