DIAGNÓSTICO – GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

DIVERSIDAD E INTEGRACIÓN

EN LAS ENTIDADES SOCIALES

ORGANIZA

EAPN ANDALUCÍA

FINANCIA

Junta de Andalucía
Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030 · AGENDA 2030

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

DIAGNÓSTICO GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EAPN-ANDALUCÍA

Presentación 2

Objetivos del Diagnóstico 4

Conceptos y consideraciones previa.....5

Diagnóstico de la Diversidad Regional EAPN Andalucía 9

Principales consideraciones por provincias 24

PRESENTACIÓN

DIVERSIDAD E INTEGRACIÓN

La globalización de la sociedad y de los mercados de trabajo, ha aumentado el número de personas que se incorporan al mercado laboral, al mismo tiempo que la interconexión económica y cultural. Esto conlleva muchos beneficios y también grandes retos que las organizaciones deben afrontar para crecer y adaptarse a los nuevos escenarios. En este contexto, la inclusión multicultural y la gestión de la diversidad son piezas clave.

Siendo la diversidad un elemento presente en nuestra sociedad, la apuesta por su reconocimiento, promoción y protección constituye un activo que las organizaciones sociales han de poner en valor, tanto a la hora de contar con personal diverso entre los miembros de sus plantillas (lo que, sin duda alguna conlleva numerosos beneficios) como a la hora de ofrecer servicios que estén abiertos y adaptados a todas las personas potencialmente destinatarias de los mismos, atendiendo a sus características específicas de origen étnico o racial, edad, religión profesada, capacidad funcional, orientación sexual o identidad de género, entre otras posibles condiciones o circunstancias personales o sociales, promoviendo en todo momento la equidad y la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos.

Una de las causas que conducen a la pobreza y la exclusión social es la discriminación sufrida por algunos grupos de personas o colectivos, que suele verse reflejada en la menor participación en el mercado laboral, las dificultades de acceso a la vivienda o la falta de apoyos sociales y políticos, entre otras posibles consecuencias. No cabe duda de que los colectivos en riesgo de exclusión sufren con mayor intensidad discriminación en el mercado laboral.

En este sentido, y siguiendo el objetivo 1 de Desarrollo Sostenible: “poner fin a la pobreza en todas sus formas” y garantizar que todas las personas gocen de bienestar y prosperidad de aquí al año 2030, es necesario romper con las barreras que dejan a muchas personas fuera del mercado laboral - o en puestos de trabajo menos cualificados que aquellos a los que podrían aspirar-, como de unos servicios adecuados y adaptados a sus especificidades. Desde EAPN se considera que esto no se podrá conseguir si no se promueve y gestiona adecuadamente la diversidad.

Las organizaciones que trabajan en el Tercer Sector deben ser un claro ejemplo de integración de la diversidad, en coherencia con lo que tratan de promover en la sociedad, y para ello es necesario que, además de tomar las medidas necesarias para ofrecer servicios que tengan en cuenta las necesidades de las personas con las que se trabaja, se promueva la diversidad en el seno de las propias entidades, contando en los equipos con un mayor número de personas procedentes de los diferentes grupos y colectivos en situación de exclusión.

La Red Andaluza de Lucha contra la Pobreza y Exclusión Social, EAPN Andalucía, lleva varios años trabajando mediante la sensibilización, formación y asesoramiento a sus entidades miembro, en la importancia de incorporar la gestión de la diversidad y el fomento de entornos de trabajo inclusivos en el seno de las propias entidades sociales. Es en este contexto, en el que surge el presente documento, dirigido a dar un paso más y conocer la realidad interna en cuanto a la gestión y atención a la diversidad por parte de las entidades miembro de la Red, ahondando en el conocimiento sobre la incorporación de herramientas y medidas más específicas para la inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad en el seno de los equipos de trabajo. Al igual que se promueve en el ámbito empresarial, las entidades sociales, dentro de sus competencias y limitaciones, deben fomentar la creación de plantillas heterogéneas y una fuerza laboral diversa, asegurando las condiciones de igualdad de trato y no discriminación, obteniendo el máximo potencial y los beneficios de incorporar equipos de trabajo diversos e inclusivos. La información contenida en este diagnóstico, servirá como base para la futura Estrategia de EAPN Andalucía de Promoción de la Diversidad.

OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

Los objetivos principales en la elaboración de este Diagnóstico sobre la Gestión de la Diversidad en las entidades miembro de EAPN Andalucía han sido los siguientes:

Analizar la situación en cuanto a la promoción y la gestión de la diversidad e inclusión en el seno de la estructura de las entidades miembro de EAPN-Andalucía.

Promover el conocimiento sobre la realidad de las entidades sociales en la inclusión de la diversidad en los equipos de trabajo y en los servicios de intervención prestados.

Servir como documento de base y análisis para la elaboración de la Estrategia de EAPN Andalucía sobre la Promoción de la Diversidad.

CONCEPTOS Y CONSIDERACIONES PREVIAS

En el momento de hablar de la gestión de la diversidad, existen una serie de conceptos y consideras previas que son convenientes tener en cuenta:

DIVERSIDAD

Aunque la definición más sencilla de diversidad es diferencia, existen muchas categorizaciones del concepto, como las que se refieren a la ***identitaria***- diferencias relacionadas con el sentimiento de pertenencia de una persona a una categoría social (origen, género, orientación sexual, edad, religión, etc.- ***versus cognitiva***- hace referencia al hecho de que las personas pensamos de formas distintas, tenemos formas diferentes de abordar los problemas, contamos con diferentes capacidades creativas…; estando todo esto condicionado en gran medida por las experiencias y conocimientos previos de cada persona. También existen las definiciones que distinguen entre la diversidad ***visible*** (aquella que incluye las variables que son visibles a simple vista, como la edad) e ***invisible*** (qué hace referencia a los valores, conocimientos, habilidades…) entre otras. No obstante, hay que tener en cuenta que la diversidad es una característica natural de todas las sociedades, puesto que es el conjunto de identidades de los diferentes grupos y personas.

Principales Dimensiones de la Diversidad:

En el ámbito laboral, los principales tipos de diversidad que suelen identificarse como objeto de discriminación son los siguientes:

- **La diversidad de género:** aunque el género es una construcción social, que define el rol a desempeñar por hombres y mujeres en la sociedad, también incluye a todas aquellas personas de género no binario, es decir, aquellas en las que su identidad autodesignada no se percibe ni como el género masculino, ni como el femenino. Por tanto, dentro de la diversidad de género, hay que incluir otras identidades tradicionalmente no contempladas, y qué forman parte de la diversidad LGTBI+.

-

- **La diversidad cultural:** hace referencia a la multiplicidad de formas en las que se manifiestan las culturas de los grupos y sociedades. Estas manifestaciones se transmiten dentro de los grupos y sociedades y también entre ellos. Entre las principales expresiones de la diversidad cultural, podemos destacar el lenguaje, los valores, las creencias, arte, música, religión… Asimismo, la cultura en la que una persona se haya socializado influye en la forma de pensar, hacer, de comunicar, tomar decisiones o concebir el tiempo y el espacio, entre otros, aspectos fundamentales a tener en cuenta en la gestión de la diversidad en los entornos laborales.

- **Diversidad Etaria o Generacional:** se refiere a la presencia de personas de diferentes grupos de edad en un mismo entorno. Generalmente origina la llamada "brecha generacional", que conlleva una diferencia de actitudes, valores y comportamientos entre personas de diferentes edades o generaciones. La brecha generacional se está convirtiendo en un tema de creciente importancia en la gestión de la diversidad y de los equipos humanos en el seno de las organizaciones, puesto que se está produciendo un paulatino envejecimiento de la población, unido a una tendencia progresiva por parte de los gobiernos de incrementar la edad de jubilación. Esto va a generar la necesidad de adaptar y gestionar equipos de trabajos intergeneracionales en el mercado laboral. Además, hay que tener en cuenta, que con gran frecuencia las personas suelen ser discriminadas por motivos de edad para el acceso y/o desarrollo de determinadas actividades, bien por considerarlas muy jóvenes o mayores.

- **Diversidad LGTBI+:** es un término internacional que se utiliza para representar a diversas identidades y expresiones de género y orientaciones sexuales. Aunque en los últimos tiempos se han dado grandes avances legislativos y sociales dirigidos a la inclusión y apoyo al colectivo de personas LGTBI+, todavía siguen existiendo estigmas que generan discriminación y LGTBIfobia en muchos ámbitos de la sociedad.

- **Diversidad Funcional:** hace referencia al reconocimiento de la existencia de personas con capacidades o funcionalidades diversas y/o diferentes entre sí en nuestra sociedad. Esta diversidad debe ser gestionada en el seno de las organizaciones, de modo que no

se produzcan exclusiones o discriminaciones, ya que toda persona puede ser incluida en algún lugar y/o tareas adaptadas a su capacidad.

IGUALDAD/ EQUIDAD

El principio de **igualdad** tiene como objetivo garantizar que todas las personas obtengan los mismos recursos para poder disfrutar de una vida plena. No obstante, este principio no tiene en cuenta que todas las personas somos distintas y que tenemos necesidades, realidades e intereses para lograr la igualdad de oportunidades; es decir, no tiene en cuenta la diversidad.

Por su parte el principio de **equidad**, da un paso más, puesto que implica reconocer y comprender la realidad y circunstancias sociales e individuales de cada persona; es decir, implica tratar a cada persona o grupo de personas, según sus capacidades, circunstancias y características, de manera que cada persona aporte según sus posibilidades y reciba según sus posibilidades. Por tanto, puede decirse que tratar a cada persona con equidad genera una posible mayor igualdad.

Algunos ejemplos de equidad en la gestión de la diversidad pueden ser la apuesta por la accesibilidad, la adaptación de puestos de trabajo o la flexibilidad en los horarios, entre otros.

INCLUSIÓN

Existen muchas definiciones de inclusión, pero tomando como referencia la aportada por la UNESCO (2005), se define como "*aquel enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades*" .

Por tanto, la **inclusión** pretende que todos los individuos o grupos sociales, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos, independientemente de sus características, habilidades, discapacidad, cultura o necesidades.

La inclusión dentro de las organizaciones conlleva el fomento de un entorno que permita a personas con diferentes orígenes, características, habilidades y formas de pensar, trabajar juntas de manera efectiva, desarrollando su potencial.

DIAGNÓSTICO DE LA DIVERSIDAD REGIONAL EAPN ANDALUCÍA

En el diagnóstico sobre la gestión de la diversidad han participado un total de **30 entidades sociales**, con diversa presencia en todo el territorio de Andalucía, lo que supone un 50% de participación en cuánto a entidades que forman parte de la Red.

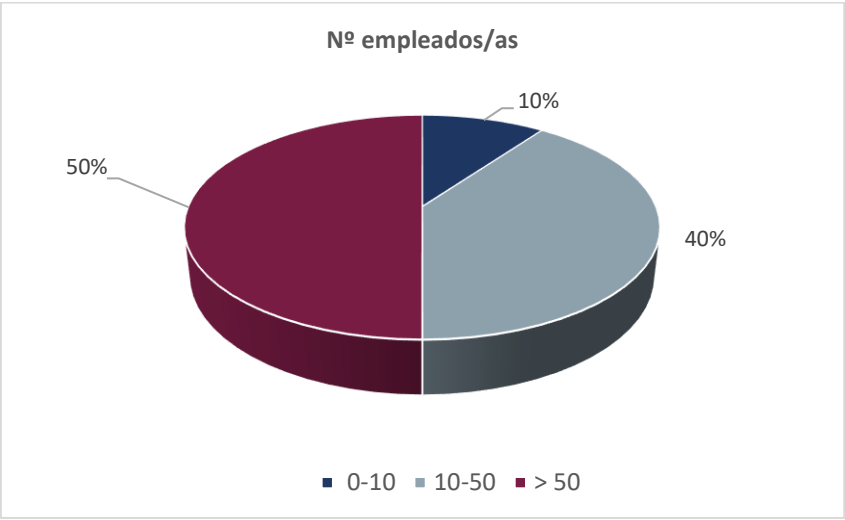
Para la recopilación de información, se ha procedido a la elaboración de un cuestionario en profundidad que fue enviado a las entidades de la Red.

A continuación, se muestran los datos más significativos y las principales conclusiones obtenidas en cuanto a la realidad y aplicación de medidas de gestión de la diversidad en los equipos de trabajo de las entidades que forman parte de la Red Andaluza de Lucha contra la Pobreza y Exclusión Social.

PERFIL DE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES:

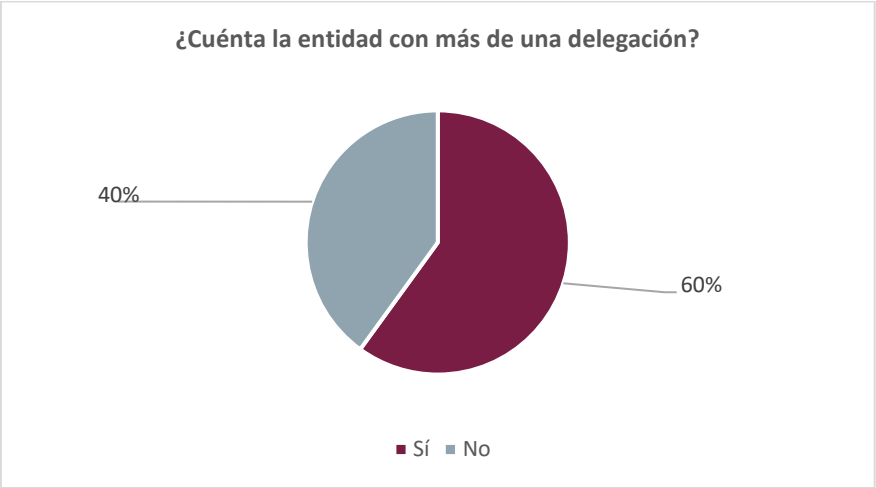
En el diagnóstico para la Gestión de la Diversidad en las entidades de EAPN Andalucía, han participado un total de 30 entidades sociales con presencia en las diversas provincias andaluzas. A continuación, se muestra el perfil de las entidades participantes:

N.º de empleados/as:



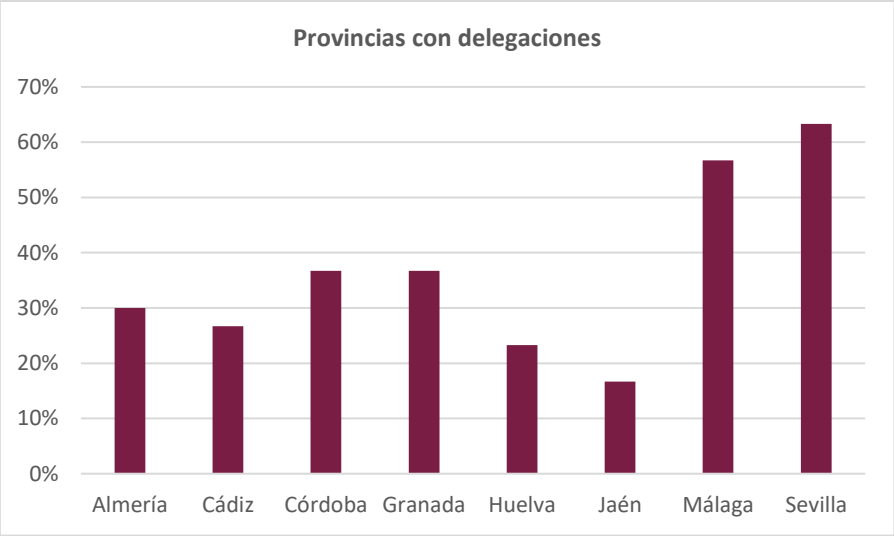
Del total de entidades participantes en el diagnóstico, un 50% afirma tener una plantilla conformada por más de 50 empleados/as; mientras que el 40% se mueve en el intervalo de 10 a 50 empleados/as. Esto nos muestra una radiografía de entidades sociales de tamaño medio y grande en cuanto al número de trabajadores/as.

¿Cuenta la entidad con más de una delegación?:



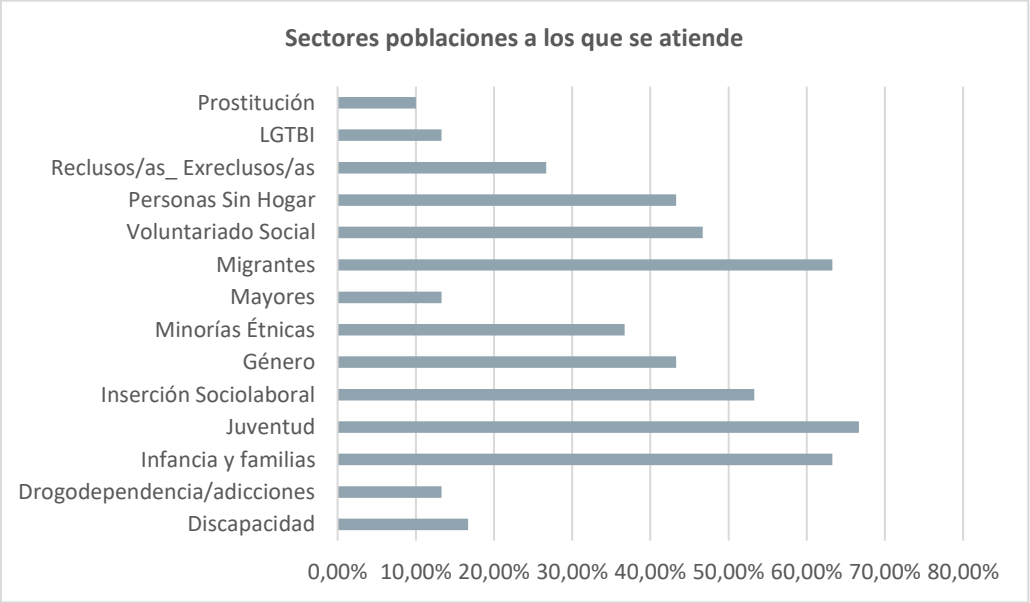
En línea con la anterior pregunta, el 60% de las entidades cuentan con más de una delegación en Andalucía, de ahí que la proporción de entidades con más de 50 empleados/as sea mayoritaria.

Provincias con delegaciones:



En relación a las provincias en las que las entidades sociales tienen presencia a través de sus delegaciones, son Sevilla y Málaga las provincias con mayor presencia de entidades, seguidas de Córdoba y Granada. Por su parte es Jaén la que menor número de entidades sociales afirman tener delegación, únicamente un 17%.

Sectores Poblaciones a los que se atiende:



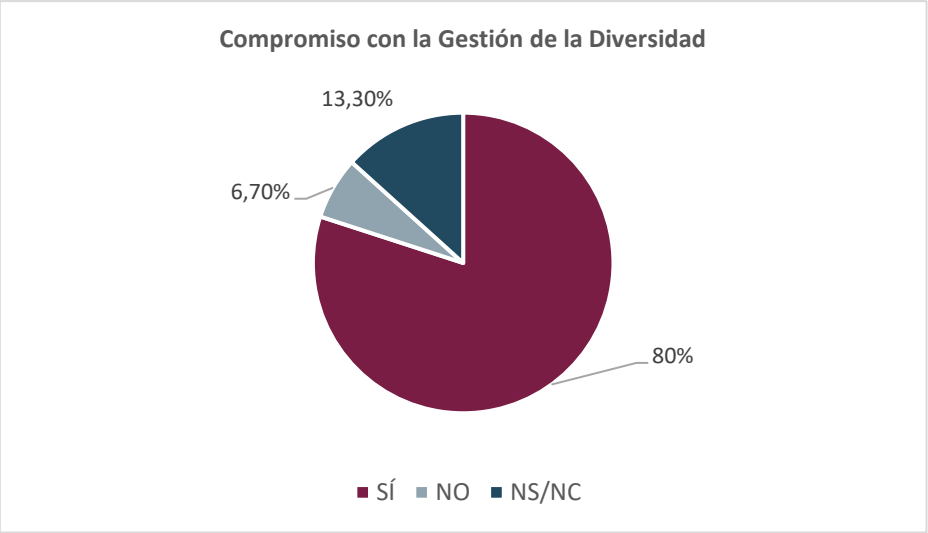
La gran mayoría de las entidades sociales atienden a más de un sector poblacional en la prestación de sus servicios. No obstante, son los colectivos conformados por infancia, familias, juventud y migrantes los que en mayor proporción afirman las entidades atender.

Aunque no aparece en la gráfica, entre otros colectivos en situación de vulnerabilidad a los que también afirman algunas entidades atender se encuentran las personas con trastorno mental grave, personas con situación de protección internacional o en actuaciones de trata de mujeres.

ANÁLISIS DE LAS ENTIDADES EN GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD:

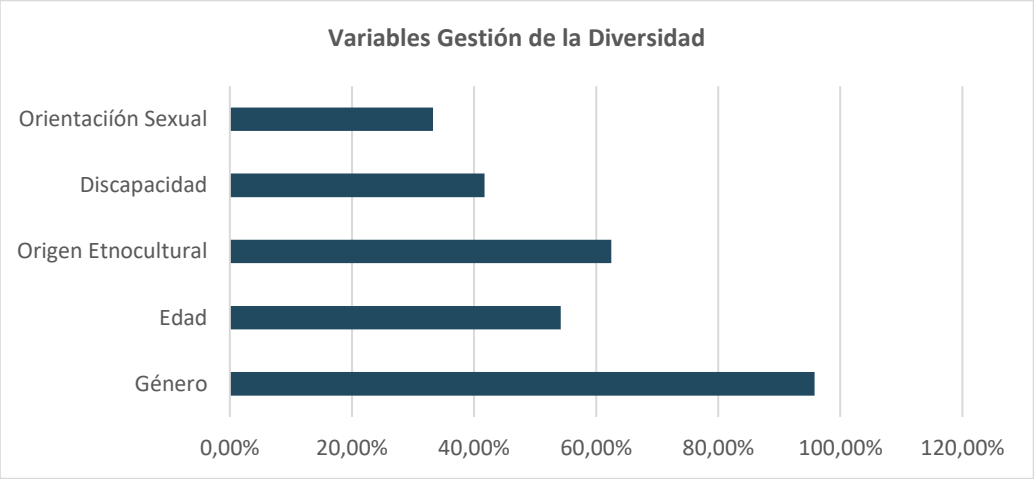
A continuación, se analizan los principales resultados del diagnóstico en cuánto al estado de situación de en la gestión de la diversidad de los equipos de trabajo de las entidades sociales.

- **Compromiso con la Gestión de la Diversidad**



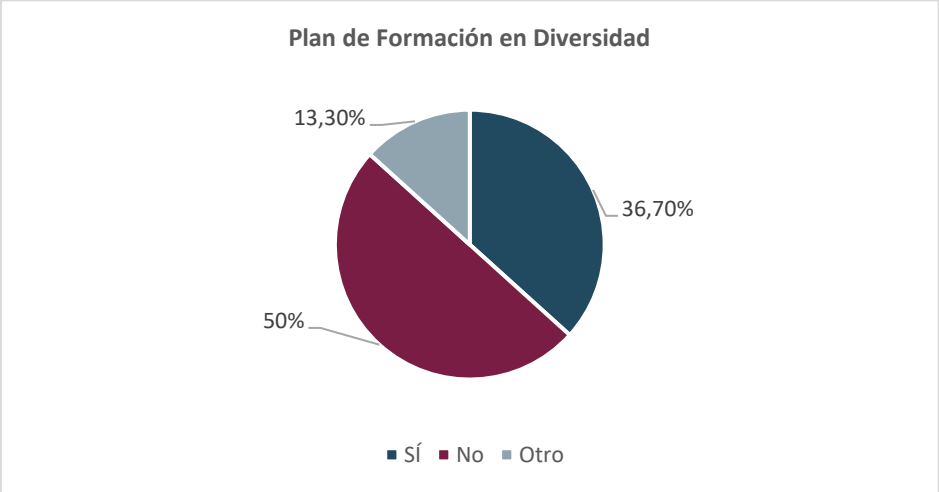
Un 80% de las entidades afirman tener un compromiso y/o política interna de gestión de la diversidad encaminada a la implementación de medidas destinadas a la igualdad de trato e inclusión en el entorno laboral de la organización. Por su parte, 6,70 % afirman no contar con ningún tipo de compromiso interno en la materia.

- **Variables con las que se asocia la gestión de la diversidad:**



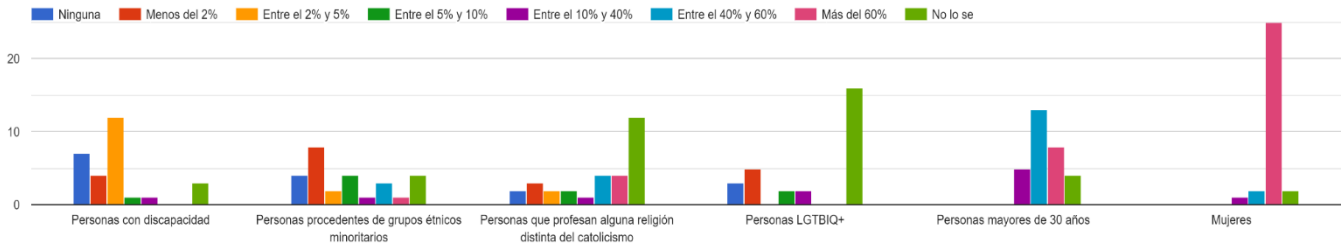
En aquellos casos en los que se afirma contar con un compromiso interno de gestión de la diversidad, es principalmente la variable relacionada con el género la que recibe mayor consideración, seguida del origen etnocultural y la edad.

- **Plan de Formación en Diversidad**

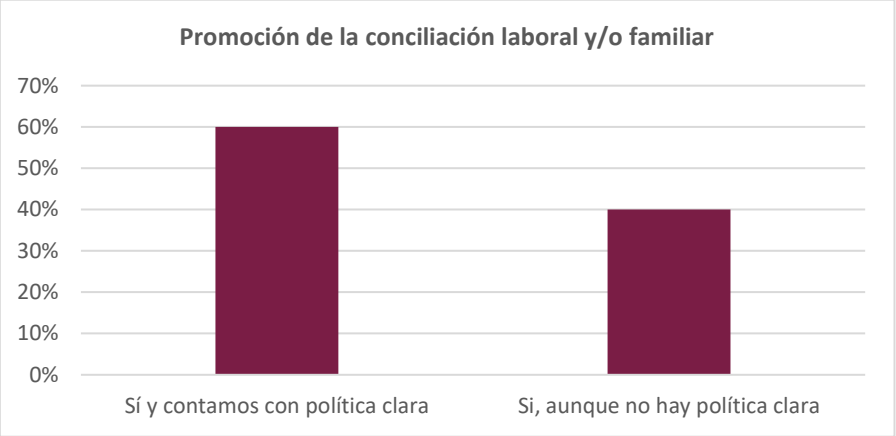


Un 50% de las entidades afirman no contar con un Plan de Formación en Diversidad, seguido por un 36,70% que atestiguan si tenerlo, frente al 13,30% que mencionan contar con otro tipo de planes de formación, no específicamente en gestión de la diversidad.

En relación a la composición de los equipos de trabajo, ¿Con qué porcentaje aproximado de personas procedentes de grupos minoritarios o socialmente vulnerabilizados cuenta la entidad?



- **Promoción de la conciliación laboral y/o familiar**

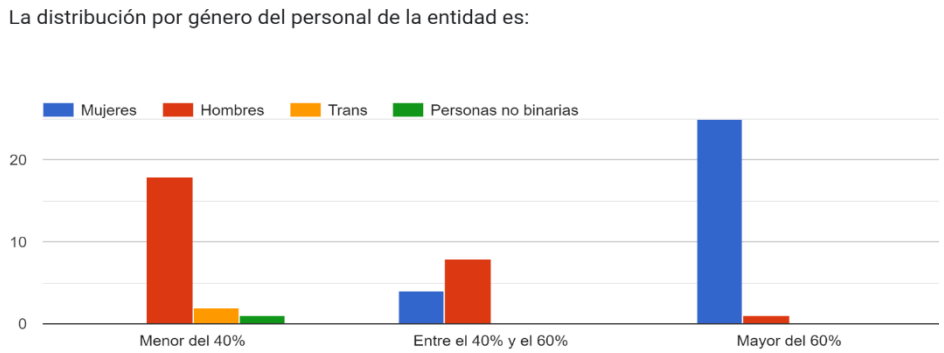


Un 60% de las entidades afirman que promueven la conciliación laboral y/o familiar, contando con una política clara al respecto para los empleados/as de las propias entidades, frente a un 40% que comentan que la promueven, pero no cuentan con una política clara.

- **Composición de los equipos de trabajo**

En relación a la composición de los equipos de trabajo, cuándo se pregunta el porcentaje aproximado de personas procedentes de grupos minoritarios o socialmente vulnerabilizados cuenta la entidad, se advierte claramente cómo son los colectivos de mujeres los que mayormente están representados en los equipos de trabajo, seguidos de personas mayores de 30 años, así como las personas que profesan alguna religión distinta del catolicismo.

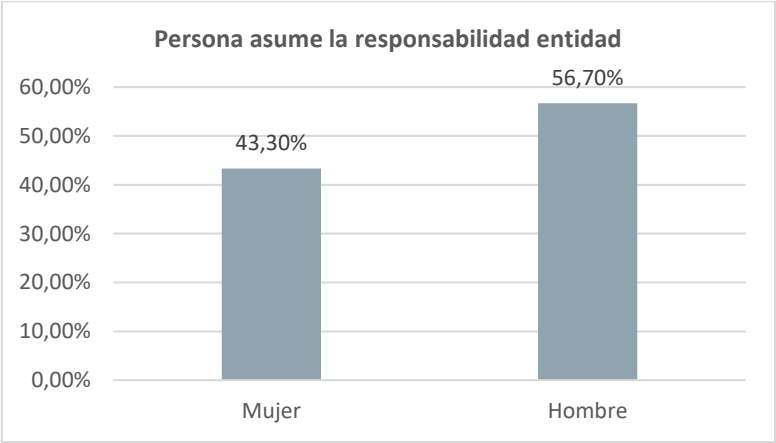
- **Distribución por género del personal de la entidad**



La distribución por género del personal de la entidad, como puede advertirse, es mayoritariamente femenina, puesto que la gran mayoría de las entidades afirman que más del 60% de la plantilla del personal en la entidad está conformado por mujeres. Este dato refleja claramente como el sector de los servicios sociales, en el que se encuadra la labor de las entidades y organizaciones del Tercer Sector, es uno de los que existe una mayor representación de mujeres, concretamente el 60,8% de personas asalariadas en dicho sector en Andalucía, está conformado por mujeres[1].

[1] Datos del Informe sobre la ***Brecha Salarial y techo de Cristal, 2022l.*** Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda.

- **Persona que asume la responsabilidad de dirección de la entidad:**

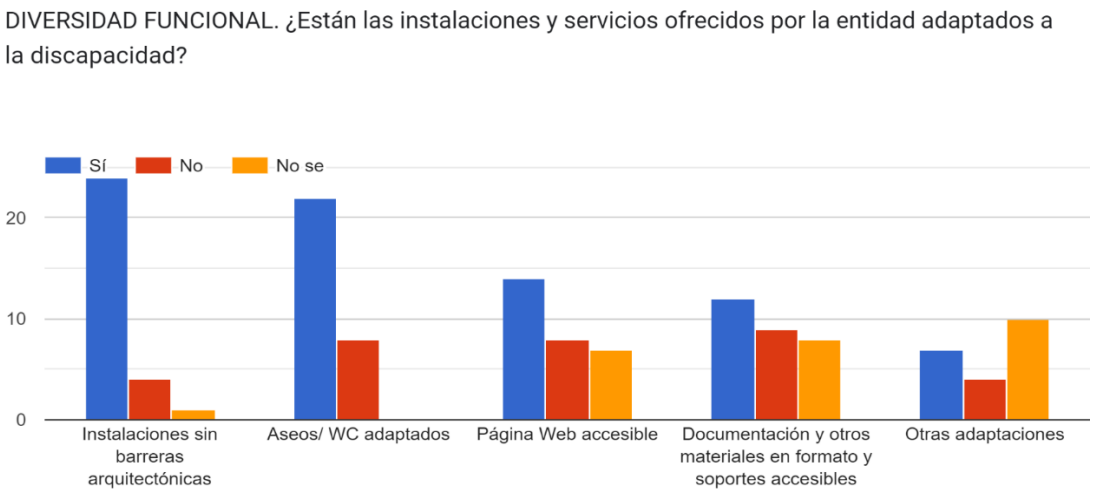


Sin embargo, al consultar sobre el género de la persona que asume la responsabilidad de la entidad, un 56,7% de las entidades afirma que está conformada por hombres frente al 43,30% de mujeres. Este dato es significativo y muestra claramente como el denominado techo de cristal sigue existiendo, en uno de los sectores en los que hay una mayor proporción de mujeres empleadas.

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD:

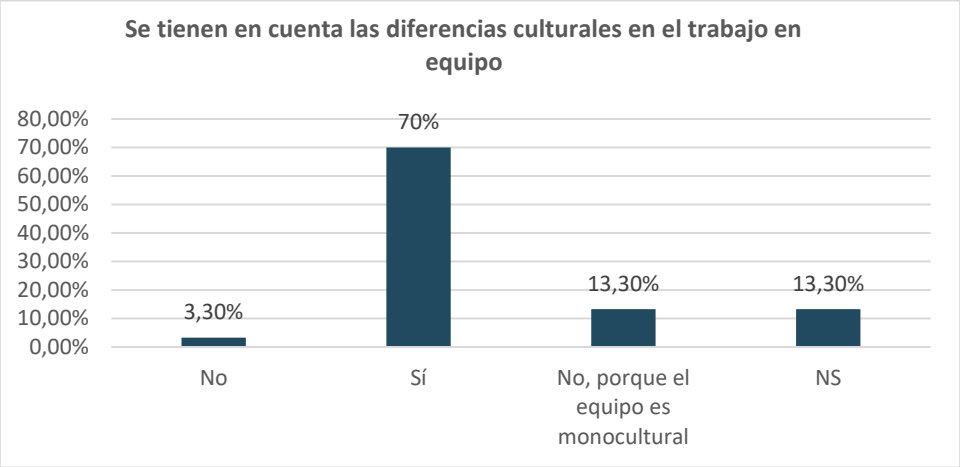
A continuación, se exponen el grado de atención a las diversas variables contempladas en cuanto a la diversidad por parte de las entidades sociales:

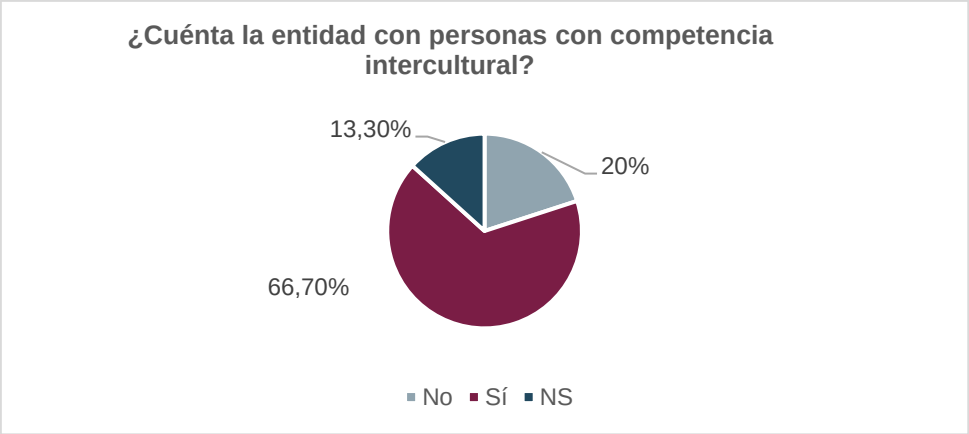
- **Atención a la diversidad funcional:**



En relación a la diversidad funcional, un amplio porcentaje de las entidades afirman tener instalaciones sin barreras arquitectónicas, así como aseos/WC adaptados a las personas con discapacidad. Le siguen, pero en menor medida, aquellas que poseen una página web accesible, así como la documentación y otros tipos de materiales en formato y soportes accesibles.

- **Atención a la diversidad cultural:**





En la atención a la diversidad cultural, el 70% de las entidades afirma que, si se tienen en cuenta las diferencias culturales en el trabajo del día a día en equipo, contemplando dichas diferencias a la hora de comunicar, tomar decisiones, expresar emociones o concebir el tiempo y el espacio, entre otros, aspectos que pueden afectar a la hora de trabajar en un equipo multicultural. Un

13,3% de las entidades señala no tener en cuenta dichas diferencias, puesto que el equipo es monocultural.

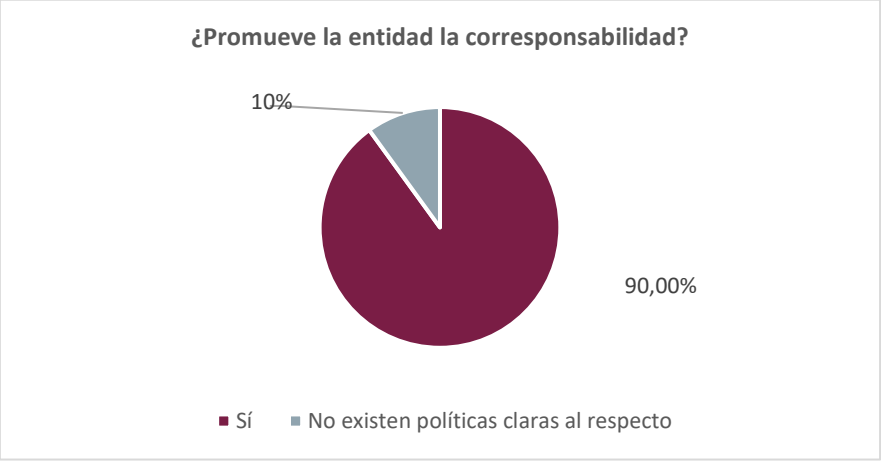
Asimismo, el 66,7% de las entidades afirma contar con personas en los equipos de trabajo con competencias interculturales, frente al 20% que señalan no tenerlas.

- **Atención a la diversidad etaria:**

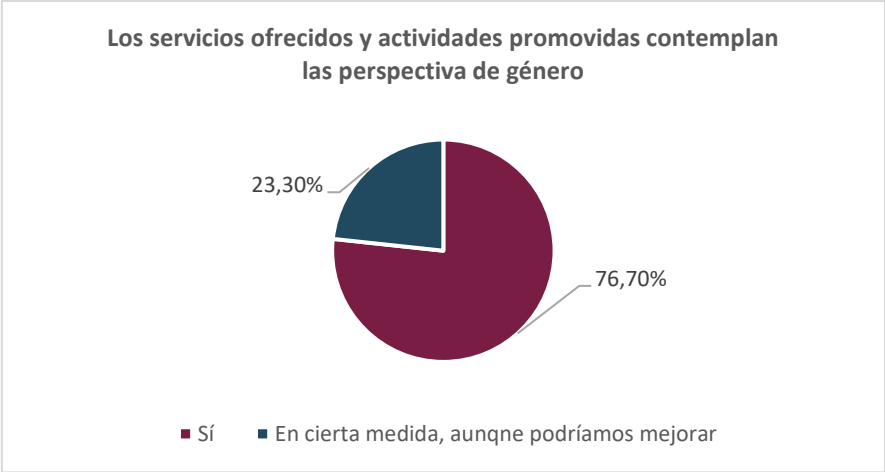
La mayoría de las personas mayores de 50 años que trabajan en la entidad:	
Llevan muchos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	53,3%
Llevan muchos años en ella, son mujeres y ocupan puestos de responsabilidad	20%
Llevan muchos años en ella, son hombres y ocupan puestos de responsabilidad	13,3 %
Llevan pocos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	13,3 %

En relación al grado de atención a la diversidad etaria, el 56,7% de las entidades afirma que favorecen la incorporación de personas mayores de 50 años, frente al 16,7% que no lo hacen. Asimismo, un 53,3%de las entidades señalan que la mayoría de las personas mayores de 50 años que trabajan en la entidad llevan muchos años en ellas y se encuentran distribuidas entre los ámbitos de la escala de responsabilidad.

- **Atención a la diversidad de género:**



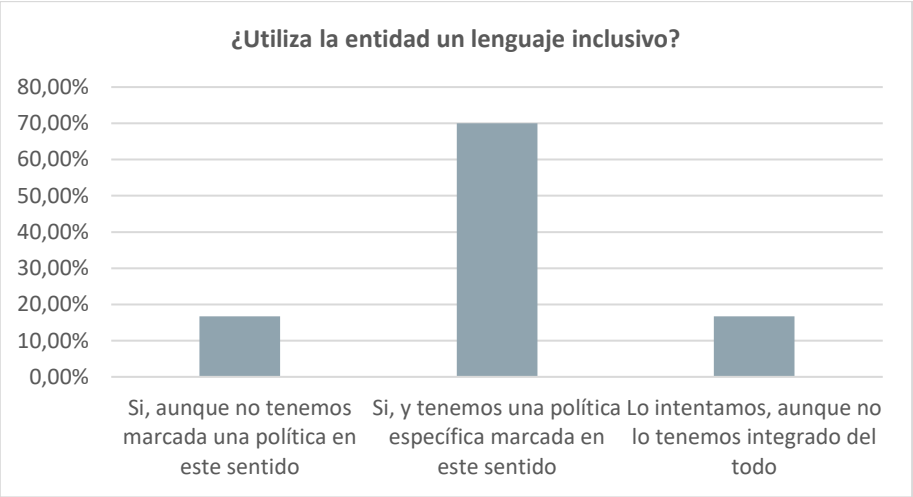
Los servicios ofrecidos y las actividades promovidas por la entidad contemplan la perspectiva de género, y tienen en cuenta, las diferencias de género y las barreras socioculturales sistémicas que vulneran, en mayor medida, a las mujeres y a las personas LGTBIQ+:



La atención a la diversidad de género, como se ha mencionado en apartados anteriores, es la variable que más se asocia y trabaja a nivel interno por parte de las entidades y organizaciones del Tercer Sector. Esto se refleja claramente en los resultados obtenidos en cuanto al grado de atención a esta diversidad, puesto que el 90% de las entidades afirma que se promueve la corresponsabilidad en los equipos de trabajo, y el 76,7% señalan que los servicios ofrecidos y las

actividades promovidas por la entidad contemplan la perspectiva de género y tienen en cuenta dichas diferencias, y las barreras socioculturales sistémicas que vulneran, en mayor medida, a las mujeres y las personas LGTBI.

¿Utiliza la entidad un lenguaje inclusivo, tanto en los materiales producidos como en los documentos administrativos y espacios de comunicación (léase web, redes sociales, etc.)?:



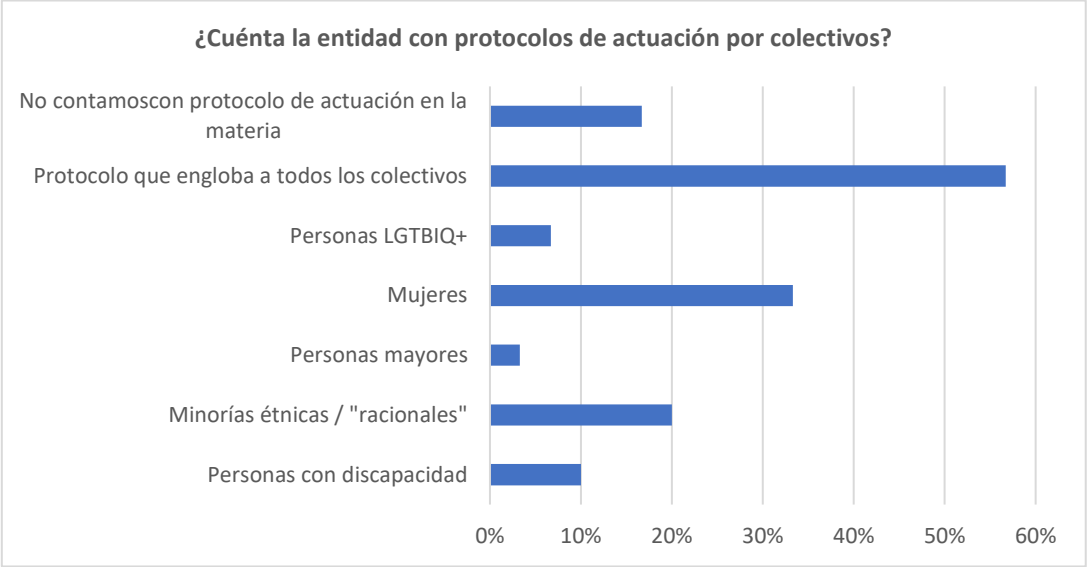
Por último, en cuanto a la utilización de un lenguaje inclusivo, tanto en los materiales producidos como en los documentos administrativos y espacios de comunicación (web, redes sociales, etc); un 70% de las entidades afirman que usan un lenguaje inclusivo y además se cuenta con una política específica en la materia, frente al 16,7% que afirma utilizarle, pero sin política interna en este sentido. Asimismo, otro 16,7% de las entidades señalar el esfuerzo por intentar usar un lenguaje inclusivo, aunque no lo tengan integrado del todo.

- **Atención a la diversidad LGTBIQ+:**

La entidad favorece la diversidad LGTBIQ+ en aspectos tales como:			
	SÍ	**NO**	**NS/NC**
La libre expresión de la orientación afectivo-sexual y de la identidad de género de cada persona	90%	3,3%	6,6%
La vestimenta en el caso de personas transgénero	76,6%	13,3%	6,6%
El uso de pronombres personales neutros	63,3 %	33,3%	3,3%
La distribución de aseos/wc sin distinción de sexo	30%	56,6%	13,3%

En cuanto a la atención a la diversidad LGTBIQ+, se advierte como el 90% de las entidades favorece la libre expresión de la orientación afectivo-sexual, así como de la identidad de género de cada persona. Le siguen, con un 76,6%, las entidades que afirman favorecer igualmente la vestimenta en el caso de las personas transgénero, y un 63, 3% que lo hace mediante el uso de pronombres personales neutros. Por último, destacar que más de la mitad de las entidades que han participado en la encuesta, concretamente el 56,6%, afirman no favorecer la distribución de aseos/wc sin distinción de sexo.

- **¿Cuenta la entidad con Protocolos de actuación específicos ante casos de discriminación y/o acosos, se produzcan estos tanto en la entidad, como en las actividades y servicios ofrecidos a personas procedentes de los siguientes colectivos?:**



Asimismo, entre los protocolos de actuación específicos ante casos de discriminación y/o acosos por colectivos, que se produzcan tanto en la entidad, como en las actividades y servicios ofrecidos a personas procedentes de distintos colectivos en situación de vulnerabilidad, una amplia mayoría de las entidades afirman contar con protocolos de actuación que engloba a todos los colectivos. Asimismo, un 33% de las entidades confirman tener protocolos de actuación específicos ante casos de discriminación hacia las mujeres y un 20% hacia las minorías étnicas. Llama la atención como un 17% de las entidades señalan no contar con protocolo de actuación en la materia.

- **¿Podría explicar con mayor detalle las principales dificultades en la inserción sociolaboral de las personas en situación de exclusión social en los equipos de trabajo del Tercer Sector?**

A continuación se muestran las principales dificultades que han sido más destacadas por parte de las entidades en cuanto a la inserción sociolaboral de las personas en situación de exclusión social en los equipos de trabajo del Tercer Sector:

Principales dificultades en la inserción sociolaboral
Falta de formación, titulación y cualificación en programas subvencionados que requieren de un perfil profesional
Puestos poco adaptados en cuánto a titulación y experiencias requeridas, con elevadas barreras en cuánto a los requisitos
Conformación de la plantilla ligada a formación reglada, que excluye a personas con otro tipo de formación, capacidades y/o experiencias, como, por ejemplo, a las personas con formación no convalidada obtenida en otros países.
Estereotipos, perjuicios, desconocimiento por parte del tercer sector, barreras culturales y de discriminación en todos los aspectos

- **¿Cuáles considera que son las principales necesidades que tienen las entidades del Tercer Sector para la gestión de la diversidad a nivel interno?**

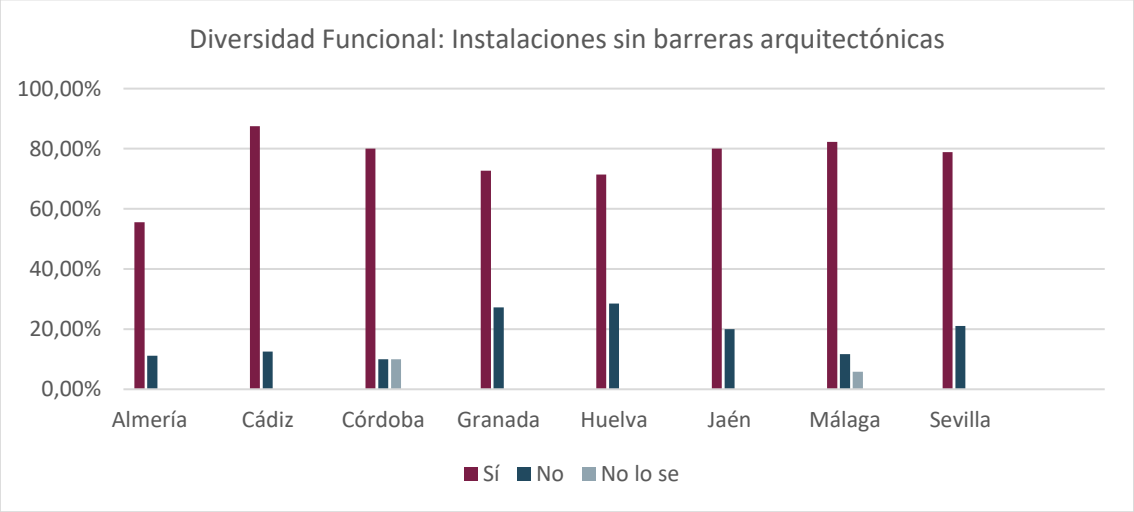
Principales necesidades de las entidades del Tercer Sector para la gestión de la diversidad
Políticas claras y protocolos de actuación específicos
Formación específica para conocer las distintas variables que se barajan en el término diversidad, con objeto de poder implementar acciones concretas para gestionarla de forma adecuada. Personal formado que dirija la gestión
Formación transversal a todas las áreas para su priorización y poder establecer un plan de actuación
Qué las normativas sean más flexibles a la hora de contratación y más fondos económicos, formativos para concienciar sobre la necesidad de la correcta gestión de la diversidad
La propia gestión interna del personal y la sobrecarga de trabajo, basada en las exigencias de los programas, otorgan poco margen a la implementación de la gestión de la diversidad

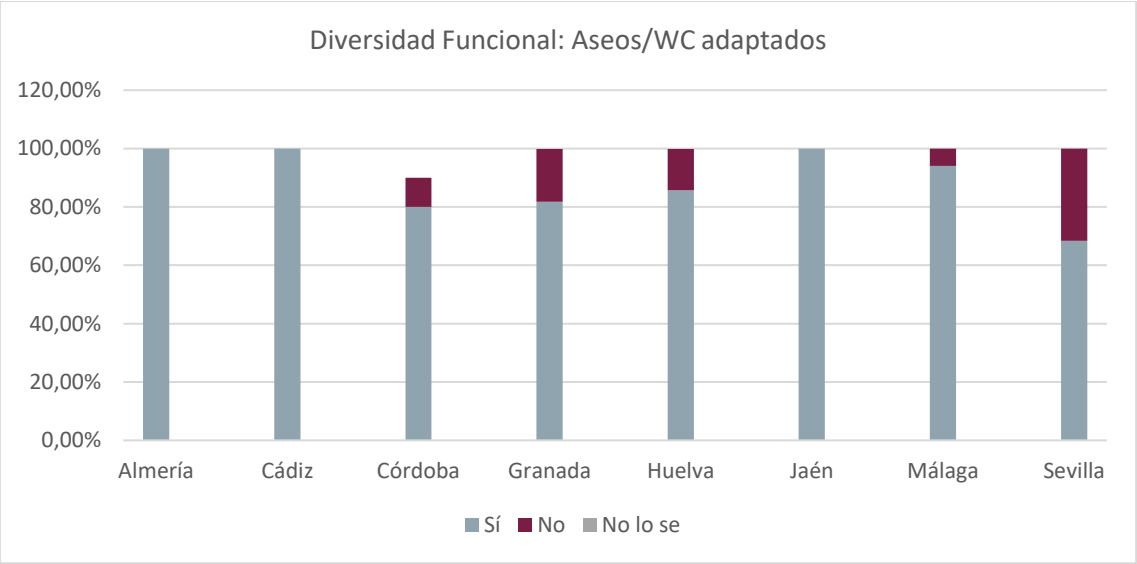
En el siguiente apartado se realiza un análisis provincial, al objeto de conocer la realidad y las diferencias de las entidades en cuanto a la gestión de la diversidad en cada una de las ocho provincias andaluzas:

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD FUNCIONAL

La atención a la diversidad funcional se analiza en base a cómo las entidades sociales tienen incorporadas determinadas adaptaciones en el seno de las propias organizaciones. En cuanto a instalaciones sin barreras arquitectónicas, se advierte que la amplia mayoría de las entidades localizadas en todas las provincias cuentan con esa adaptación. Son las entidades ubicadas en las provincias de Granada y Huelva, en las que un mayor número de organizaciones afirman contar con instalaciones sin barreras arquitectónicas, concretamente, un 28,50% y un 27,27% respectivamente.

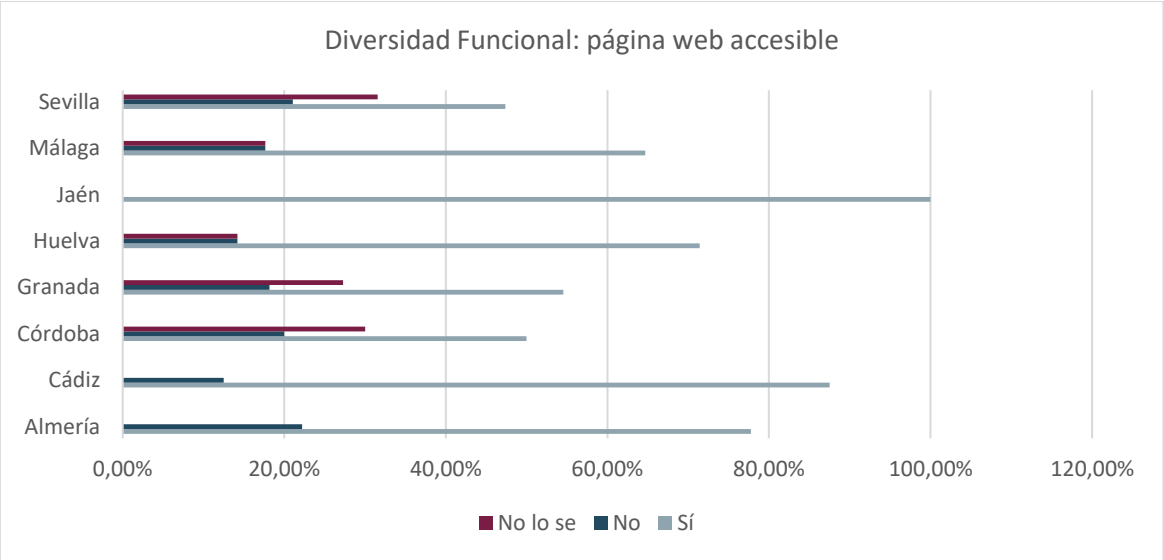
Lo mismo ocurre respecto a la adaptación de los aseos /WC, siendo afirmado por la mayoría de las entidades de todas las provincias. Llama la atención que un 37,5% de las entidades localizadas en la provincia de Sevilla señalan no contar con aseos adaptados a las personas con discapacidad.

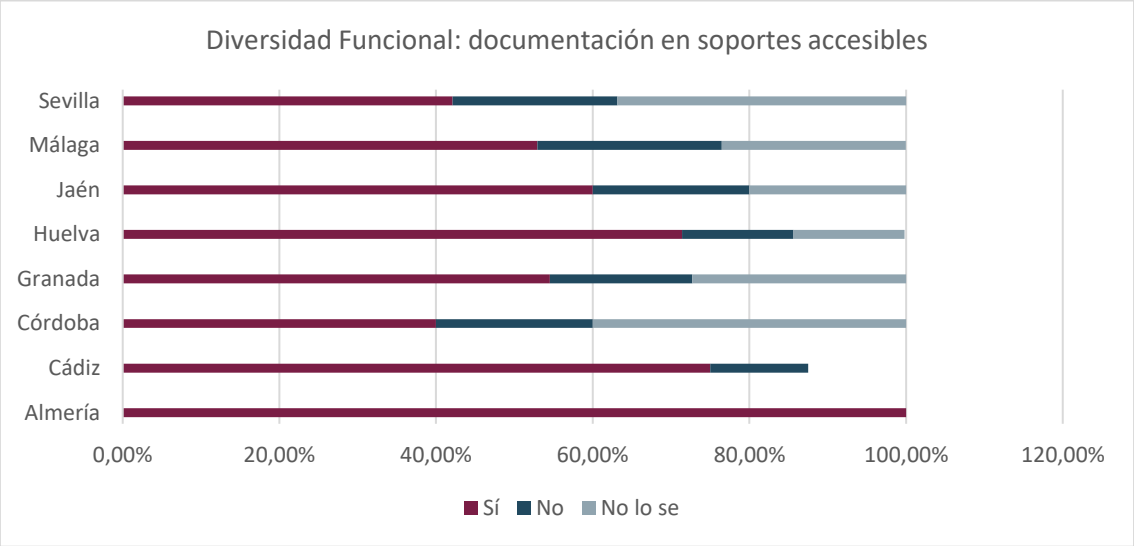


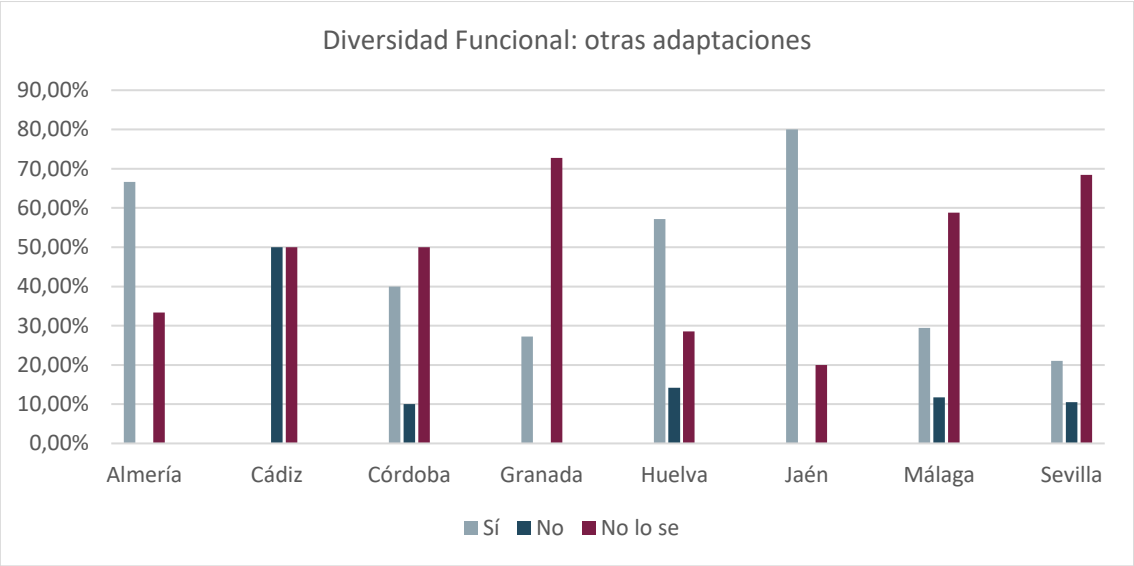


En relación a otras adaptaciones dirigidas a la atención a la diversidad funcional, como página web accesible, destacan las organizaciones ubicadas en la provincia de Jaén, en las que el 100% afirman contar con ellas, seguida de las localizadas en Cádiz. No obstante, aunque es una adaptación muy bastante incorporada en la gran mayoría de las entidades, todavía hay un porcentaje, en prácticamente todas las provincias, que afirman no contar con páginas web con estas características.

La documentación y otros materiales en formato y soportes accesibles es igualmente tomado en cuenta e incorporado por la gran mayoría de las entidades en todas las provincias, aunque es de destacar que existe un elevado porcentaje de personas que contestan tener un desconocimiento en relación a esta cuestión en concreto.


Diversidad Funcional: página web accesible
Sevilla
Málaga
Jaén
Huelva
Granada
Córdoba
Cádiz
Almería
0,00%
20,00%
40,00%
60,00%
80,00%
100,00%
120,00%
No lo se
No
Sí

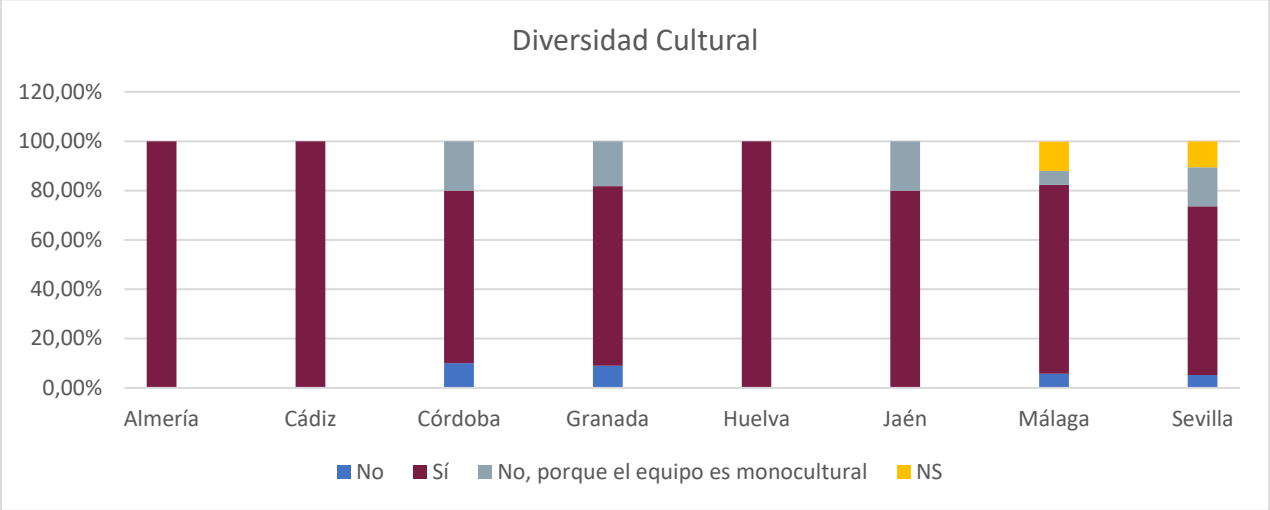

Diversidad Funcional: documentación en soportes accesibles
Sevilla
Málaga
Jaén
Huelva
Granada
Córdoba
Cádiz
Almería
0,00%
20,00%
40,00%
60,00%
80,00%
100,00%
120,00%
Sí
No
No lo se

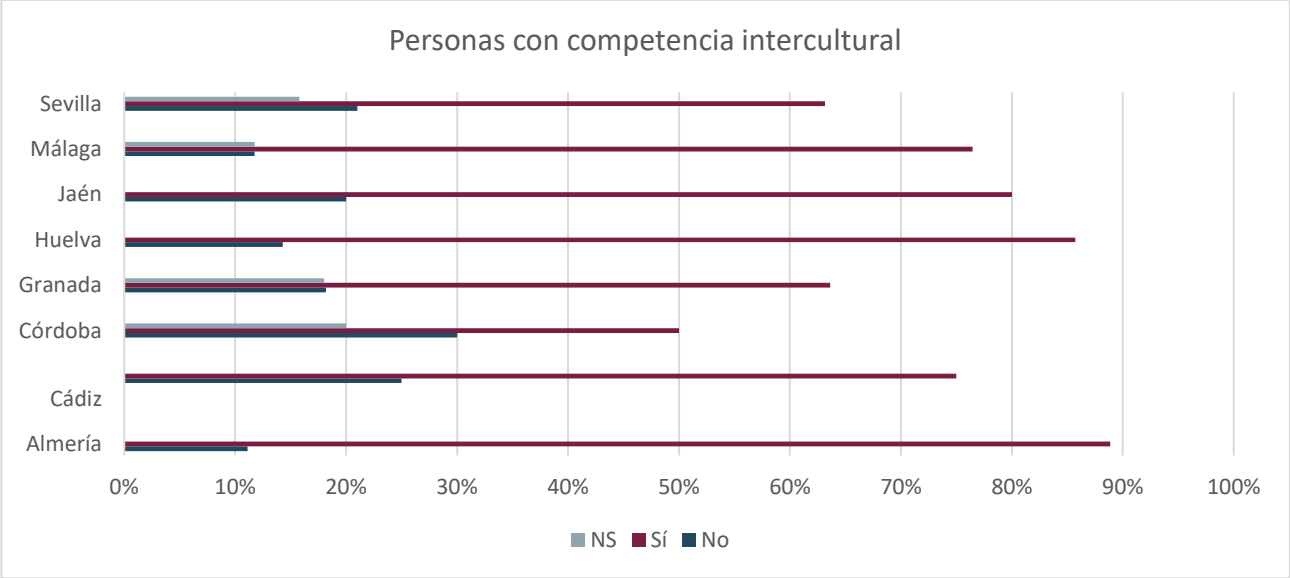


ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD CULTURAL

La gran mayoría de las entidades con presencia en las diversas provincias afirman que se tienen en cuenta las diferencias culturales que pueden afectar a la hora de trabajar en un equipo multicultural. Un 20% de las entidades ubicadas en Córdoba, Granada y Jaén señalan que nos las tienen en cuenta, puesto que el equipo es monocultural.

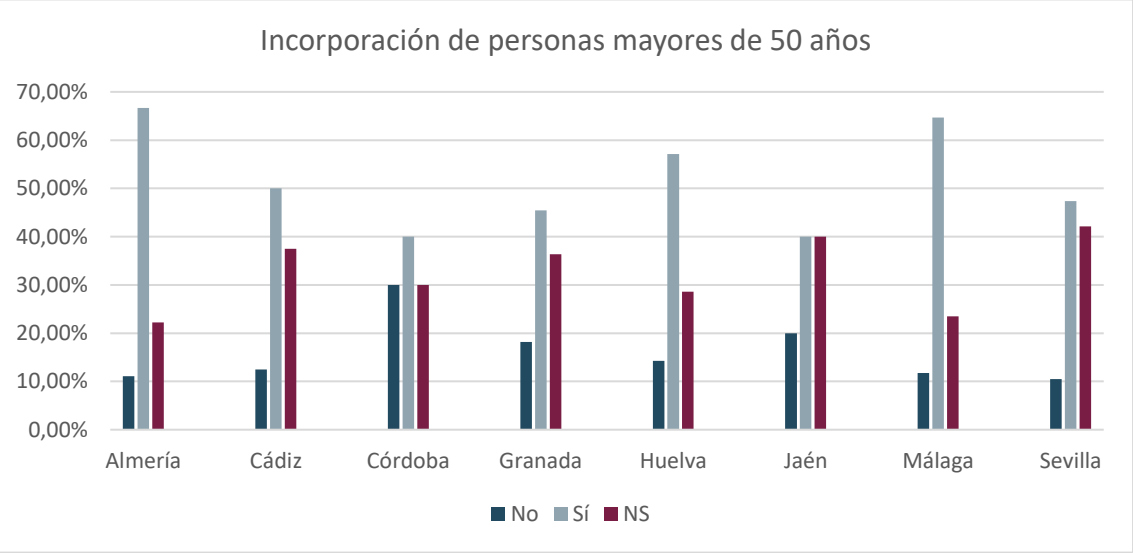
Asimismo, destacan las entidades ubicadas en las provincias de Almería y de Huelva, en las que un 89% y un 86% respectivamente, afirman contar en los equipos con personas con competencia intercultural. Por su parte, es en la provincia de Córdoba en la que un menor porcentaje de organizaciones reconocer contar con personal preparado en materia de interculturalidad, siendo reconocido por el 50% de las entidades con presencia en la provincia. No obstante, puede afirmarse que prácticamente todas las provincias, hay una elevada proporción de organizaciones preparadas para la atención a la diversidad cultural.


Diversidad Cultural
120,00%
100,00%
80,00%
60,00%
40,00%
20,00%
0,00%
Almería
Cádiz
Córdoba
Granada
Huelva
Jaén
Málaga
Sevilla
No
Sí
No, porque el equipo es monocultural
NS


Personas con competencia intercultural
Sevilla
Málaga
Jaén
Huelva
Granada
Córdoba
Cádiz
Almería
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%
70%
80%
90%
100%
NS
Sí
No

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD ETARIA

En cuanto a la diversidad etaria, destacan las entidades ubicadas en la las provincias de Almería y Málaga, seguidas de Huelva, que reconocen en mayor medida favorecer la incorporación de personas mayores de 50 años en los equipos de trabajo de las propias entidades y, por tanto, favorecer la diversidad etaria. En el lado opuesto se sitúan las entidades con sede en Córdoba, que un 30% de las mismas, afirman que no se promueva dicha diversidad. Destacan en esta cuestión el elevado porcentaje de contestaciones en las que se desconoce las políticas concretas de la entidad en la materia.



La mayoría de las personas mayores de 50 años que trabajan en la entidad:	ALMERÍA
Llevan muchos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	66,66%
Llevan muchos años en ella, son mujeres y ocupan puestos de responsabilidad	0%
Llevan muchos años en ella, son hombres y ocupan puestos de responsabilidad	2,00%
Llevan pocos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	11,11%

	CÁDIZ
Llevan muchos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	50,00%
Llevan muchos años en ella, son mujeres y ocupan puestos de responsabilidad	25%
Llevan muchos años en ella, son hombres y ocupan puestos de responsabilidad	12,50%
Llevan pocos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	12,50%
	CÓRDOBA
Llevan muchos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	50,00%
Llevan muchos años en ella, son mujeres y ocupan puestos de responsabilidad	20%
Llevan muchos años en ella, son hombres y ocupan puestos de responsabilidad	10,00%
Llevan pocos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	10,00%
	GRANADA
Llevan muchos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	54,54%
Llevan muchos años en ella, son mujeres y ocupan puestos de responsabilidad	27%
Llevan muchos años en ella, son hombres y ocupan puestos de responsabilidad	9,00%
Llevan pocos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	9,00%
	HUELVA
Llevan muchos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	71,42%
Llevan muchos años en ella, son mujeres y ocupan puestos de responsabilidad	0%

Llevan muchos años en ella, son hombres y ocupan puestos de responsabilidad	14,28%
Llevan pocos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	14,28%
	JAÉN
Llevan muchos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	60,00%
Llevan muchos años en ella, son mujeres y ocupan puestos de responsabilidad	0%
Llevan muchos años en ella, son hombres y ocupan puestos de responsabilidad	20,00%
Llevan pocos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	20,00%
	MÁLAGA
Llevan muchos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	64,70%
Llevan muchos años en ella, son mujeres y ocupan puestos de responsabilidad	18%
Llevan muchos años en ella, son hombres y ocupan puestos de responsabilidad	5,88%
Llevan pocos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	11,76%
	SEVILLA
Llevan muchos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	52,63%
Llevan muchos años en ella, son mujeres y ocupan puestos de responsabilidad	21%
Llevan muchos años en ella, son hombres y ocupan puestos de responsabilidad	15,78%
Llevan pocos años en ella, y se encuentran distribuidas entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad	10,52%

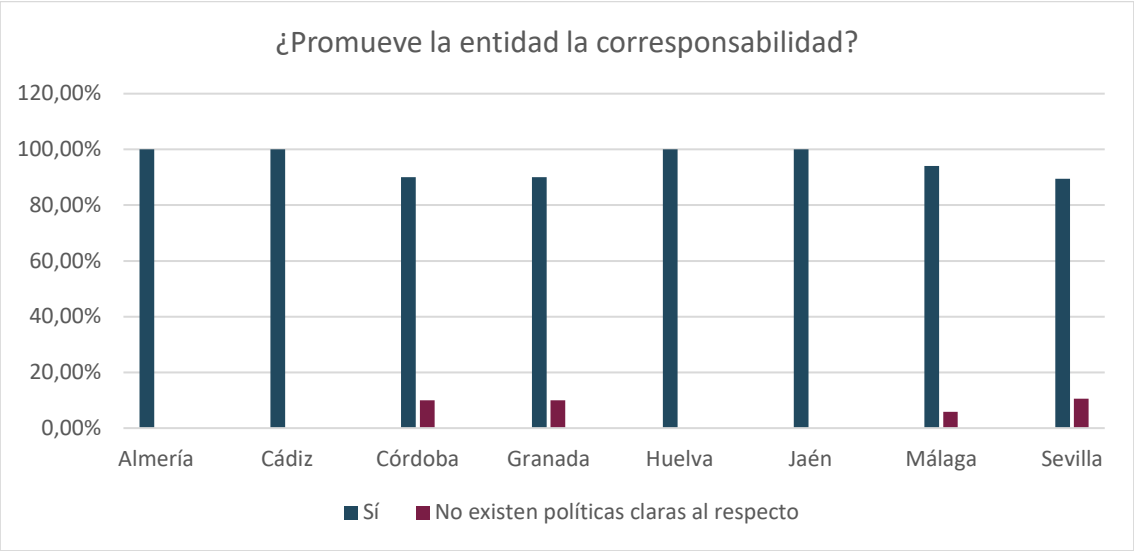
En relación al conocimiento sobre la realidad de los perfiles de personas mayores de 50 años en los equipos de trabajo de las entidades, destacan las entidades ubicadas en la provincia de Huelva, en las que un 71,42% afirman que los perfiles seniors *llevan muchos años incorporados en la entidad y se encuentran distribuidos entre todos los ámbitos de la escala de responsabilidad.* En general, se advierte que la distribución de estos perfiles en todos los ámbitos de responsabilidad, es la opción que prima mayoritariamente en todas provincias. El 25% de las entidades ubicadas en la provincia de Granada, afirman que la mayoría de las personas mayores de 50 años que trabajan en la entidad, *llevan muchos años en ella, son mujeres y ocupan puestos de responsabilidad.* Por su parte, es en la provincia de Jaén en la que el porcentaje de entidades que señalan que los perfiles de mayor edad *llevan muchos años en ella, son hombres y ocupan puestos de responsabilidad,* es mayoritario, con un 20% de entidades, si se compara con el resto de provincias.

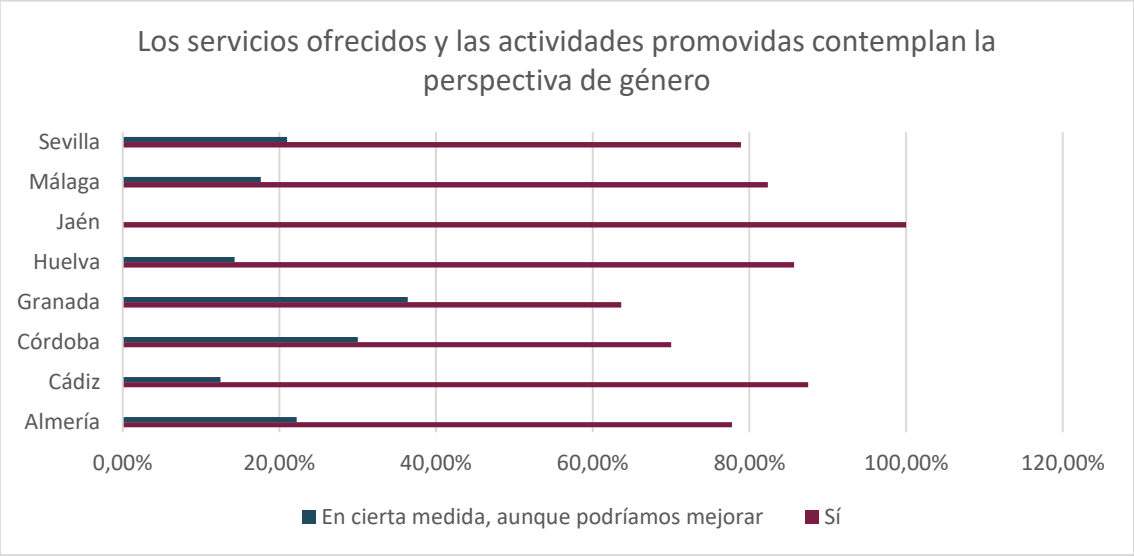
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD DE GÉNERO

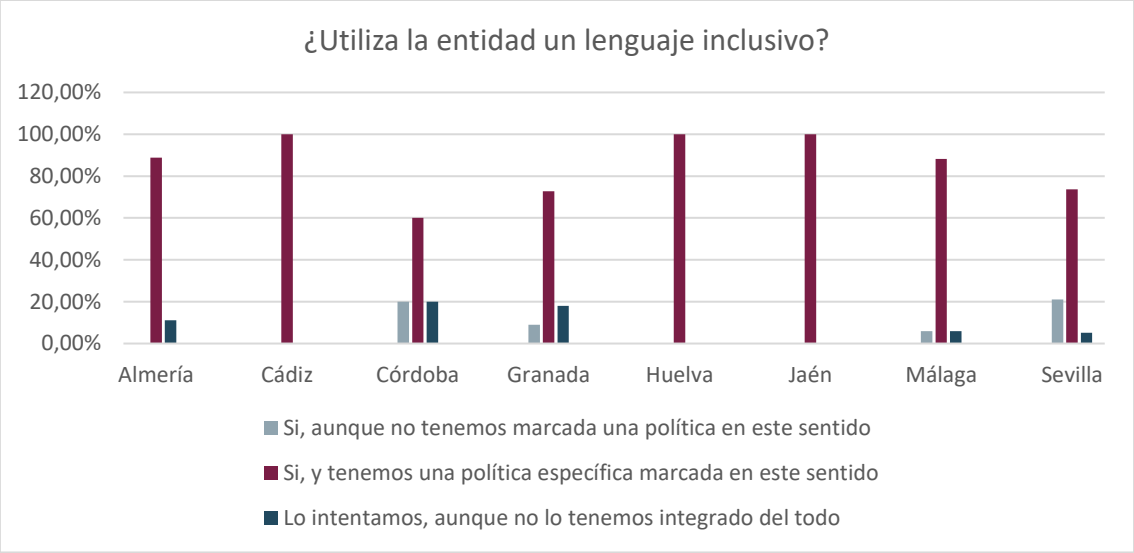
En cuanto a la diversidad de género, que es un tema muy trabajado por las entidades del Tercer Sector, puede advertirse cómo en casi todas las provincias, las entidades afirman que se promueve la corresponsabilidad a nivel interno. Existe un minoritario porcentaje de entidades localizadas en las provincias de Sevilla, Córdoba, Granada y Málaga que señalan la no existencia de políticas claras al respecto.

Asimismo, una amplia mayoría de las entidades de todas las provincias comentan que los servicios ofrecidos y las actividades promovidas en el seno de las organizaciones contemplan de manera transversal la perspectiva de género. Existe un mayor número de entidades localizadas en Granada y Córdoba, que afirman que en cierta medida, dicha perspectiva se contempla en las actividades y servicios, aunque se podría mejorar. Concretamente es manifestado por el 36,3% y 30% de las entidades ubicadas en ambas provincias, respectivamente.

Por último, en la mayoría de las provincias la mayoría de las entidades confirman tener una política específica marcada en cuanto a la utilización del lenguaje inclusivo. Un 21% de las entidades ubicadas en la provincia de Sevilla, señalan que, aunque se utilice un lenguaje inclusivo por parte de las mismas, no tienen una política marcada en este sentido. Por su parte, un 20% y un 18% de las entidades localizadas en Córdoba y Granada, respectivamente, afirman que intentan utilizar un lenguaje inclusivo, aunque no lo tienen integrado del todo.


¿Promueve la entidad la corresponsabilidad?
120,00%
100,00%
80,00%
60,00%
40,00%
20,00%
0,00%
Almería
Cádiz
Córdoba
Granada
Huelva
Jaén
Málaga
Sevilla
Sí
No existen políticas claras al respecto


Los servicios ofrecidos y las actividades promovidas contemplan la perspectiva de género
Sevilla
Málaga
Jaén
Huelva
Granada
Córdoba
Cádiz
Almería
0,00%
20,00%
40,00%
60,00%
80,00%
100,00%
120,00%
En cierta medida, aunque podríamos mejorar
Sí



ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD DE LGTBIQ+

Se respeta y promueve en un 100% de las entidades localizadas en prácticamente todas las provincias andaluzas, la diversidad LGTBIQ+ a través de la libre expresión de la orientación afectivo-sexual y de la identidad de género de cada persona, excepto en Almería y Sevilla, que lo hacen en menor proporción. Esta proporción se reduce algo más en la vestimenta en el caso de personas transgénero, siendo la provincia de Córdoba aquella en la que un mayor número de organizaciones afirman promoverla.

En relación al uso de pronombres personales neutros, son las entidades ubicadas en la provincia de Cádiz las que, en mayor proporción, concretamente, un 87,50%, afirman promoverlo a nivel interno. En el lado opuesto se sitúa la provincia de Granada, en la que un 45,45% de las entidades señalan no hacerlo. Por último, es la distribución de aseos/wc sin distinción de sexo la acción que en menor proporción es promovida por las entidades en todas las provincias, con porcentajes muy similares, destacando, no obstante, las organizaciones ubicadas en la provincia de Jaén, en las que un 80% afirman si favorecer los aseos/wc sin distinción de sexo.

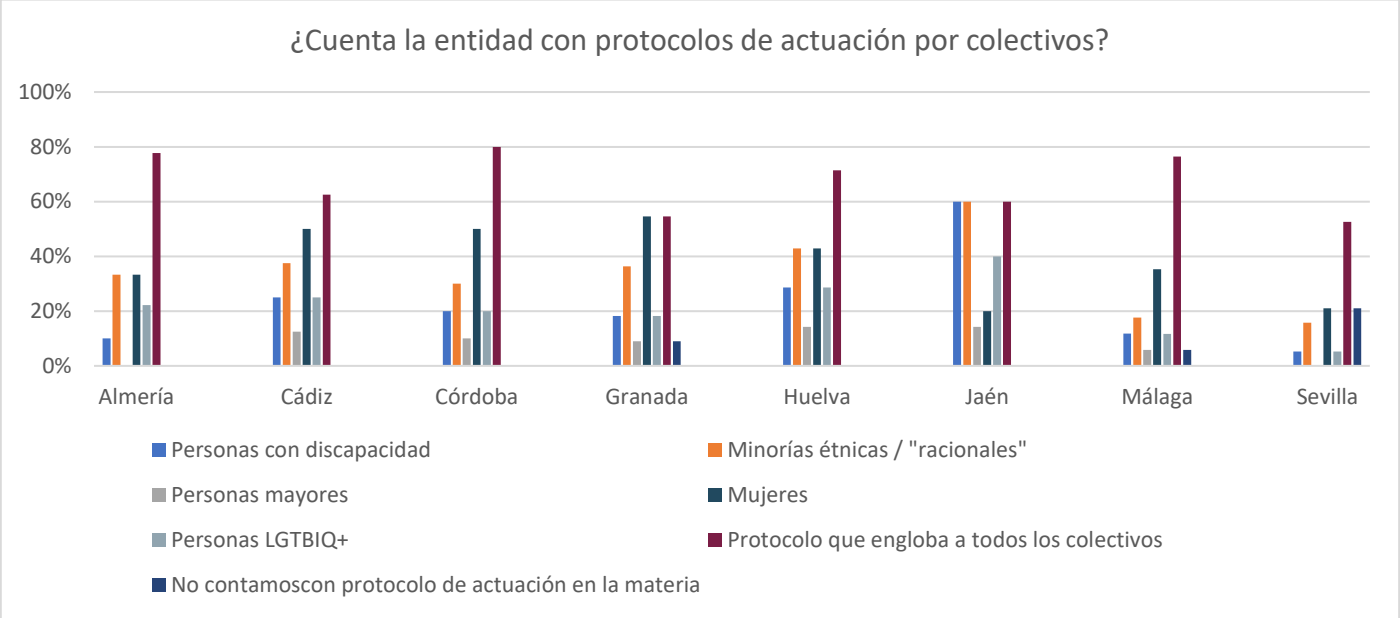
La entidad favorece la diversidad LGTBIQ+ en aspectos tales como:

	ALMERÍA		
	SÍ	NO	NS/NC
La libre expresión de la orientación afectivo-sexual y de la identidad de género de cada persona	89%	11,00%	0,00%
La vestimenta en el caso de personas transgénero	44,44%	33.33%	11,00%
El uso de pronombres personales neutros	66,66%	33,30%	0,00%
La distribución de aseos/wc sin distinción de sexo	22%	66,66%	11,00%
	CÁDIZ		
	SÍ	**NO**	**NS/NC**
La libre expresión de la orientación afectivo-sexual y de la identidad de género de cada persona	100%	0,00%	0,00%
La vestimenta en el caso de personas transgénero	75,00%	12,50%	12,50%
El uso de pronombres personales neutros	87,50%	12,50%	0,00%
La distribución de aseos/wc sin distinción de sexo	25%	62,50%	12,50%
	CÓRDOBA		
	SÍ	**NO**	**NS/NC**
La libre expresión de la orientación afectivo-sexual y de la identidad de género de cada persona	100%	0,00%	0,00%
La vestimenta en el caso de personas transgénero	80,00%	10,00%	10,00%
El uso de pronombres personales neutros	70,00%	30,00%	0,00%
La distribución de aseos/wc sin distinción de sexo	30%	50,00%	20,00%
	GRANADA		
	SÍ	**NO**	**NS/NC**
La libre expresión de la orientación afectivo-sexual y de la identidad de género de cada persona	100%	0,00%	0,00%

La vestimenta en el caso de personas transgénero	63,63%	27,27%	9,10%
El uso de pronombres personales neutros	54,54%	45,45%	0,00%
La distribución de aseos/wc sin distinción de sexo	18%	63,63%	18.37%
	HUELVA		
	SÍ	**NO**	**NS/NC**
La libre expresión de la orientación afectivo-sexual y de la identidad de género de cada persona	100%	0,00%	0,00%
La vestimenta en el caso de personas transgénero	57,14%	28,57%	14,28%
El uso de pronombres personales neutros	85,71%	14,28%	0,00%
La distribución de aseos/wc sin distinción de sexo	14%	85,71%	14,28%
	JAÉN		
	SÍ	**NO**	**NS/NC**
La libre expresión de la orientación afectivo-sexual y de la identidad de género de cada persona	100%	0,00%	0,00%
La vestimenta en el caso de personas transgénero	60,00%	20,00%	20,00%
El uso de pronombres personales neutros	60,00%	40,00%	0,00%
La distribución de aseos/wc sin distinción de sexo	80%	0,00%	20,00%
	MÁLAGA		
	SÍ	**NO**	**NS/NC**
La libre expresión de la orientación afectivo-sexual y de la identidad de género de cada persona	100%	0,00%	0,00%
La vestimenta en el caso de personas transgénero	76,47%	17,64%	5,88%
El uso de pronombres personales neutros	76,47%	23,52%	0,00%
La distribución de aseos/wc sin distinción de sexo	18%	70,58%	11,76%
	SEVILLA		
	SÍ	**NO**	**NS/NC**

La libre expresión de la orientación afectivo-sexual y de la identidad de género de cada persona	84%	10,52%	5,20%
La vestimenta en el caso de personas transgénero	78,94%	15,78%	5,20%
El uso de pronombres personales neutros	68,42%	31,57%	0,00%
La distribución de aseos/wc sin distinción de sexo	21%	68,42%	11,00%

Por último, en relación a la presencia en las entidades de protocolos de actuación específicos ante casos de discriminación y/o acosos, se produzcan estos tanto en la entidad, como en las actividades y servicios ofrecidos a personas procedentes de los diversos colectivos, destacan la proporción de entidades en prácticamente todas las provincias que afirman contar con protocolos que engloban a todos los colectivos. Le siguen, aquellos protocolos dirigidos de manera específica a la discriminación y/o acoso a mujeres. Por su parte, son los dirigidos a las personas mayores, los que, en menor representación afirman poseer las entidades sociales en todas las provincias.



ORGANIZA

FINANCIA

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