



Marco de Diversidad, Equidad e Inclusión

Título: Marco de Diversidad, Equidad e Inclusión

© Educo (2024)

Primera edición

Para más información sobre los temas tratados en este documento, póngase en contacto con educos@educos.org



Índice

Introducción	4
Objetivo	5
Ámbito de aplicación	5
Principios y definiciones	5
Nuestro compromiso	7
Documentación relacionada	8
Responsabilidades	9
Equipo de Educo	9
Equipos directivos y responsables de equipos	9
Responsables de Personas y Cultura	10
Comisión Global de Salvaguarda	10
Especialista Global de Cultura Organizativa	11

Introducción

Educo tiene como misión trabajar con niños, niñas y adolescentes y sus entornos para promover sociedades más justas y equitativas que garanticen sus derechos y bienestar. Sin duda, este reto pasa por incluir en nuestro enfoque estratégico institucional la diversidad, equidad e inclusión.

En 2020, Educo se marcó una hoja de ruta para alcanzar sus objetivos con el Marco de Impacto Global (MIG) 2020-2030 en la que se propone trabajar hacia sociedades más justas e igualitarias (punto 2.1.5 del MIG. Y reiteró su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Externamente, el marco de los derechos humanos y especialmente en la Convención de los Derechos del Niño (CDN), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, siglas en inglés) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD, siglas en inglés)¹ nos ofrecen una base sólida para nuestro enfoque prioritario en la equidad e inclusión.

En 2021, nuestra organización aprobó un Código de Conducta y una Política contra el Abuso, el Acoso y la Explotación Sexual (PSEAH, siglas en inglés). También disponemos de una Política de Igualdad de Género,

Sin embargo, existen diversos colectivos que sufren desigualdades debidas a la discriminación y, a veces, al mal uso del poder y los privilegios. **La desigualdad requiere un trato específico o una acción positiva que contemple los diferentes factores de discriminación, tales como el género, la discapacidad², clase social, etnia y otras características** de la población con la que trabajamos, así como sus interseccionalidades.

¹ **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:** tratado internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas que protege los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. La Convención se aprobó en 2006 y ha sido ratificada por más de 140 países. La Convención garantiza los derechos de las personas con discapacidad a la educación, la salud, el empleo, el voto, la vida familiar y la participación social. La Convención es el instrumento internacional más avanzado en materia de derechos de las personas con discapacidad.

² **Persona con discapacidad:** término que contempla la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. Se utiliza para definir a las personas que tienen impedimentos físicos, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con varios obstáculos actitudinales, medioambientales e institucionales, impiden el pleno cumplimiento con sus derechos y de su participación plena y eficaz en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.

Objetivo

Este marco tiene como propósito delinear el enfoque global de Educo sobre la diversidad, equidad e inclusión y la promoción de un entorno de trabajo seguro e inclusivo para todo el personal.

Educo espera que el equipo humano y las organizaciones socias locales traten a los demás con dignidad y respeto. Este propósito viene a reforzar nuestro Código de Conducta, aprobado en 2021, y nuestras políticas de salvaguarda, de tolerancia cero ante comportamientos discriminatorios, de acoso o intimidación, incluidos el acoso y el abuso sexual.

Así mismo, pretendemos avanzar hacia una organización más diversa e inclusiva, asegurando la equidad en todos los ámbitos de la organización.

Ámbito de aplicación

Es voluntad de la organización que los documentos normativos tengan alcance global para poder disponer de un sistema normativo simple y estandarizado.

Principios y definiciones

Diversidad

Es el valor que damos a las diferencias innatas y adquiridas que hacen que cada individuo sea único. Incluyen la edad, raza, etnia, sexo, identidad de género y su expresión, orientación sexual, las capacidades, situación socioeconómica, educación, lengua, estado civil, religión y creencias.

En Educo entendemos que la diversidad es positiva y nos enriquece.

Equidad

La equidad consiste en que todas las personas sean tratadas de forma justa y tengan las mismas oportunidades para vivir sus vidas según sus respectivas necesidades. Cuando hay equidad, nadie es discriminado debido a dónde nació o cómo es, o debido a otras características.

Inclusión

Todas las personas contribuyen a la misión de la organización con sus puntos de vista en un entorno positivo en que cualquier persona es acogida, respetada, apoyada, valorada, y alentada a ser ella misma todo el tiempo, eliminando las barreras implícitas y explícitas.

Discriminación

Entendemos por discriminación cualquier acto, comportamiento o práctica, intencionado o no, que afecte negativamente o pueda afectar negativamente al entorno de una persona o colectivo.

Interseccionalidad

Es cuando **dos o más factores de discriminación concurren simultáneamente en una misma experiencia e interactúan generando una mayor vulnerabilidad y un mayor efecto discriminatorio**, por lo que habría que analizar el conjunto de los factores en su totalidad, no de forma aislada. Cuando se dan varios de estos factores a la vez, existen relaciones complejas de desigualdad. Por ejemplo, para entender la experiencia de una niña de un grupo étnico minoritario, debemos tratar de entender cómo interactúan estas dos identidades (mujer y etnia). En muchos casos ambas discriminaciones se fortalecen mutuamente para crear mayores obstáculos a los derechos de estas personas y perpetúan experiencias de discriminación aún mayores.

Excepciones

No existen excepciones al cumplimiento de este documento.



Nuestro compromiso

Nos comprometemos a avanzar hacia una organización libre de discriminación por razón de raza, etnia, origen, nacionalidad, lengua, edad, sexo, orientación sexual, religión y creencias, discapacidad, estado de salud o de cualquier otro tipo. Tendremos en cuenta las interseccionalidades a la hora de abordar las posibles discriminaciones.

En el marco de nuestro trabajo en cooperación internacional, incidencia política y acción social compartimos el análisis sobre la persistencia de conductas en nuestro entorno de imposición de arriba a abajo, exclusión individual o colectiva en la toma de decisiones, devaluación de puntos de vista por falta de capacidad de influencia, o de alineación al evitar reconocer la relevancia del contexto local en la operativa y en la estrategia.

Por ello nos comprometemos a avanzar en **un marco de trabajo antirracista y descolonizador³ que nos inspire en las prácticas del cuidado, la contextualización, el establecimiento de relaciones constructivas y las acciones de reparación del daño causado.**

Fomentaremos equipos diversos e inclusivos, mejorando continuamente nuestras prácticas de selección y contratación; prestando especial atención a aquellos colectivos discriminados o infrarrepresentados, como suele ocurrir con las mujeres en puestos de responsabilidad; y promoviendo activamente acciones inclusivas.

Velaremos por la equidad en la gestión de las personas en Educo, acompañándolas en su desarrollo profesional y fomentando su participación.

Avanzaremos hacia una cultura organizacional, inclusiva y de salvaguarda, que ejemplifique nuestro compromiso hacia la igualdad de género, los derechos de las niñas y la inclusión.

³ Start Network Anti-Racist & Decolonial Framework English Low res.pdf | Con la tecnología de Box

Documentación relacionada

1. Código de Conducta de Educo

2. Política de Igualdad de Género de Educo

3. Política de Protección contra el Abuso, el Acoso y la Explotación Sexual (PPSEAH).

4. Política Protección y Buen Trato hacia los niños, niñas y adolescentes (PPBT)



Responsabilidades

Equipo de Educo

El equipo de Educo debe:

- Adherirse, comprometerse y comportarse de acuerdo con el Código de Conducta y las políticas de salvaguarda, incluidos los principios de diversidad, equidad e inclusión de Educo.
- Ser consciente de los incumplimientos del Código de Conducta, de cualquier tipo de discriminación incluida en este Marco, de las formas que pueden adoptar y de los daños que pueden causar.
- No participar en ningún tipo de comportamiento que constituya acoso, intimidación o discriminación por ninguna de las razones mencionadas en este Marco.
- Informar de cualquier posible discriminación a través de los canales apropiados. Cumplir con la confidencialidad de cualquier investigación o denuncia relacionada con posibles incumplimientos del Código de Conducta, incluidas las discriminaciones.
- Incorporar en sus actividades la inclusión y equidad, velando por no discriminar a ningún niño, niña y adolescente ni a las comunidades con que trabajamos por las razones explicadas en este Marco.

Equipos directivos y responsables de equipos

Los equipos directivos y responsables deben:

- Promover e integrar el Código de Conducta, las políticas de salvaguarda y la diversidad, equidad e inclusión en la organización, liderando sus equipos y la toma de decisiones acorde con estos principios.
- Gestionar a sus equipos de forma equitativa, tomando en cuenta la diversidad de las personas que los conforman.
- Supervisar el entorno de trabajo y tomar medidas para poner fin inmediatamente a actitudes discriminatorias si se observan y/o se denuncian.
- Incorporar en sus programas, proyectos y actividades la inclusión y la equidad, velando por no discriminar a ningún niño, niña y adolescente ni a las comunidades con que trabajamos por las razones explicadas en este Marco.
- Animar al personal a denunciar los casos y responder con prontitud y de forma adecuada a todos los incumplimientos del Código de Conducta y ante cualquier tipo de discriminación contemplada en este Marco.

Responsables de Personas y Cultura

Los responsables de Personas y Cultura deben:

- Fomentar prácticas de selección y contratación inclusivas, incorporando a personas de colectivos infrarrepresentados, en la medida de lo posible.
- Velar por que las prácticas de gestión de personas sean inclusivas y equitativas. Identificar los obstáculos que puedan constituir una barrera para la inclusión y recomendar medidas para superarlos.
- Incorporar ajustes y medidas inclusivas para el personal que lo requiera.
- Impulsar y dinamizar la formación en el respeto y fomentar espacios de diálogo entorno a la diversidad, equidad e inclusión.



Comisión Global de Salvaguarda

La Comisión Global de Salvaguarda debe:

- Reforzar y capacitar a los equipos directivos en la integración del Código de Conducta y la salvaguarda, fomentando un liderazgo inclusivo.
- Fomentar espacios seguros y de bienestar; y proporcionar orientaciones y recursos para ponerlos en práctica.
- Promover acciones de sensibilización y formación para todo el equipo humano de Educo sobre el Código de Conducta y las políticas de salvaguarda, incluyendo los principios de este Marco de Diversidad, Equidad e Inclusión a través de la Comisión de Género, los Comités de Salvaguarda o los Puntos Focales.
- Trabajar coordinadamente con el Comité de Compliance, Cultura organizativa, responsables de Personas y Cultura y Comisión de Género para prevenir y reducir el número de incidentes de abuso y conducta por cualquier tipo de discriminación (racial, de género...), así como para facilitar una buena atención a las víctimas/supervivientes.



Especialista Global de Cultura Organizativa

La Especialista Global de Cultura Organizativa debe:

- Contribuir al diseño e implementación de una cultura organizativa transformadora, transparente e inclusiva, centrada en las personas y en la infancia.
- Fomentar una cultura organizativa inclusiva integrada en todos los niveles de la organización y en sus procesos. Analizar los posicionamientos institucionales y velar por que estén alineados con los principios de diversidad, equidad e inclusión.
- Monitorizar herramientas de medición de la cultura organizacional y del clima laboral, incluyendo medidas relativas a la diversidad, equidad e inclusión. Facilitar orientaciones y promover acciones que contribuyan tangiblemente a mejorarlo.
- Si se requiere, realizar evaluaciones adicionales de clima laboral y de riesgos psicosociales, incluyendo aspectos de diversidad, equidad e inclusión, facilitando acciones relacionadas que contribuyan a una mejora tangible de una cultura organizacional inclusiva.
- Trabajar estrechamente con la especialista en género y los grupos de trabajo de género existentes para contribuir a eliminar de la cultura organizacional cualquier tipo de discriminación basada en el género y la orientación sexual y/o enlazadas con otras interseccionalidades (edad, discapacidad, orígenes...).
- Proponer acciones para avanzar en una cultura de trabajo inclusiva, promoviendo la eliminación de las barreras de género, especialmente las que limitan el acceso, la promoción y la participación en la toma de decisiones de las mujeres de la organización.



 [educos.org](https://www.educo.org)

 [educos_ong](https://www.instagram.com/educos_ong)

 [educosONG](https://www.facebook.com/educosONG)

 [Educos_ONG](https://twitter.com/Educos_ONG)