

# CÓDIGO DE CONDUCTA

## RED EUROPEA DE LUCHA CONTRA LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN EN EL ESTADO ESPAÑOL



# Créditos

**European Anti-Poverty Network (EAPN)** es una Plataforma Europea de Entidades Sociales que trabajan y luchan contra la Pobreza y la Exclusión Social en los países miembros de la Unión Europea. La EAPN busca permitir que aquellas personas que sufren la pobreza y la exclusión social puedan ejercer sus derechos y deberes, así como romper con su aislamiento y situación, y tiene como objetivo principal situar ambas cuestiones en el centro de los debates políticos de la Unión Europea.

En España, la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN-ES) es una organización horizontal, plural e independiente que trabaja para trasladar este objetivo a la realidad española y por incidir en las políticas públicas, tanto a nivel europeo como estatal, autonómico y local. Actualmente está compuesta por 19 redes autonómicas y 20 entidades de ámbito estatal, todas ellas de carácter no lucrativo y con un componente común: la lucha contra la pobreza y la exclusión social. En total, EAPN-ES engloba a más de ocho mil entidades sociales en todo el Estado.

**Título: CÓDIGO DE CONDUCTA**

**Edita:** EAPN España  
C/Tribulete, 18 Local, 28012 Madrid  
91 786 04 11 - eapn@eapn.es  
www.eapn.es

**Coordinación:** Secretaría Técnica de EAPN-ES

**Fecha: Mayo 2022**

© de la Edición: EAPN España



Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se citen las fuentes, respetándose el contenido tal como está editado sin ningún tipo de tergiversación o cambio.

# Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	6
4. PRINCIPIOS DE CONDUCTA	9
5. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y GOBERNANZA	20
6. CUMPLIMIENTO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO	25
7. ANEXOS	29

# 1. INTRODUCCIÓN

La Red Europea de lucha contra la Pobreza y la Exclusión social en el Estado Español, en adelante **EAPN-ES**, es una Plataforma Europea de Entidades Sociales que trabajan y luchan contra la Pobreza y la Exclusión Social en los países miembros de la Unión Europea. EAPN-ES busca permitir que aquellas personas que sufren la pobreza y la exclusión social puedan ejercer sus derechos y deberes, así como romper con su aislamiento y situación, y tiene como objetivo principal situar ambas cuestiones en el centro de los debates políticos de la Unión Europea.

En España, EAPN-ES es una organización **horizontal, plural e independiente** que trabaja para trasladar este objetivo a la realidad española y por incidir en las políticas públicas, tanto a nivel europeo como estatal, autonómico y local. Actualmente está compuesta por 19 redes autonómicas y 19 entidades de ámbito estatal, todas ellas de carácter no lucrativo y con un componente común: la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

EAPN-ES consciente de su papel en la defensa de los derechos de las personas y su papel referente en la lucha contra la pobreza, la desigualdad y la exclusión social, y de la responsabilidad social que asume en sus actuaciones, ha llevado a los órganos de gobierno a **adquirir el compromiso de implantar una mejora en los sistemas de gestión interna y externa donde la calidad, la transparencia y buen gobierno son ejes transversales en la organización**, de este modo se procedió a la implantación del sistema ISO9001, a la implementación de una herramienta de transparencia y buen gobierno en la entidad, elaboración de un plan de igualdad, un reglamento de régimen interno, desarrollo de un plan de diversidad, etc. Continuando con el claro compromiso de los órganos de gobierno de la entidad en la mejora continua de la gestión, fue aprobado el 10 de julio de 2018 por la Comisión Permanente, la elaboración de un código de conducta o ético donde se recojan todos aquellos principios que deben guiar las relaciones con todos los grupos de interés de la entidad tanto internos como externos.

Para la elaboración de este código se formó un grupo de trabajo abierto a todas las entidades miembro de EAPN-ES, durante el año 2021 que ha permitido recoger distintas aportaciones de las organizaciones miembro de la red, así como una persona representante de la Comisión Permanente.

Posteriormente este documento fue presentado a la Comisión Permanente el 18 de mayo y aprobado en el Comité ejecutivo del 20 de mayo del 2022.

## ¿Qué es un código de conducta?

Es un compromiso ético que contiene normas y políticas que derivan de los valores de la organización. Estas normas y políticas contienen los principios y conductas de todas las personas vinculadas a EAPN-ES, así como aquellas conductas no permitidas y el régimen sancionador aplicable en caso de incumplimiento del mismo.

## ¿Qué objetivos persigue?

- 🎯 Disponer de un marco de conducta compartido por las entidades y personas que desarrollan sus actuaciones dentro de la red.
- 🎯 Transmitir la cultura organizacional de un modo claro y transparente de acuerdo a los principios y valores de la organización.
- 🎯 Dar a conocer a otras entidades asociadas o no asociadas, el compromiso de cumplimiento de las normas de conducta que se hayan definido dentro del mismo.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se extiende a todas las personas que forman EAPN-ES, tanto internas, personas representantes de los órganos de gobierno, secretaria técnica, personal voluntario, en prácticas, participantes de los grupos de trabajo, y todas aquellas personas que tengan una relación con EAPN-ES, independientemente de su función, localización o nivel jerárquico e incluye todas las actividades realizadas desde las rutinarias a las de la representación institucional de la entidad.

Asimismo, se procederá a **solicitar que formalicen su adhesión al Código de Conducta** mediante la incorporación de una cláusula en el contrato a formalizar con:

-  Personas colaboradoras externas u otras entidades con las que se firme un convenio de colaboración
-  Suministradores de servicios con los que se considere necesario de acuerdo a los protocolos internos de la EAPN-ES

## 3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

### Misión de EAPN-ES

*«EAPN-ES tiene como misión la prevención y la lucha contra la pobreza, la exclusión social, las desigualdades y la discriminación, impulsando la igualdad de oportunidades; y la promoción de la participación de todas las personas en el ejercicio de sus derechos y deberes»*

### Visión de EAPN-ES

*«EAPN-ES aspira a ampliar y consolidar su papel como referente en el ámbito de la lucha contra la pobreza, la exclusión social, las desigualdades y la discriminación, así como en la promoción de participación de las personas, logrando incidir de manera determinante en la configuración de un nuevo modelo de desarrollo social inclusivo y sostenible, participando de forma activa en el diálogo civil y social.»*

## NUESTROS VALORES Y PRINCIPIOS

### Dignidad

En EAPN-ES entendemos la dignidad humana como el derecho que tiene cada persona, de ser respetada y valorada como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de serlo.

### Defensa de Derechos

El enfoque de derechos humanos se encuentra en la base de EAPN, siendo su defensa una estrategia prioritaria orientada a la promoción, el fomento, el desarrollo y la protección de los mismos, así como, al empoderamiento de las personas en situación de vulnerabilidad y exclusión social.

### Justicia Social

En EAPN-ES consideramos la justicia social como base para la convivencia. Para ello promovemos el respeto a los derechos humanos y a su garantía efectiva, la eliminación de las desigualdades y el acceso a bienes y recursos de todas las personas, entendiendo que se trata de una obligación de los poderes públicos y también un imperativo ético de toda la sociedad.

### Pluralidad

En EAPN-ES la pluralidad supone el reconocimiento de las diferentes voces que configuran la Red, a través de un funcionamiento democrático, que fomente el consenso, el diálogo y el acuerdo entre todos los miembros que componen la organización.

### Participación

Para EAPN-ES la participación significa la intervención activa de las personas y grupos, especialmente de aquellos en situación de pobreza o exclusión social, en la construcción de su propia realidad, transformando individual y colectivamente el conjunto de relaciones y los espacios sociales. En EAPN-ES trabajamos, para asegurar la participación de las mujeres en situación de exclusión, potenciando su visibilización social, evitando los estereotipos de género e impulsando, en los procesos de participación, la diversidad social y cultural de las personas en situación de exclusión.

### **Independencia**

EAPN ejerce su acción, ante los poderes públicos, actores privados y la opinión pública, de manera autónoma y proactiva, marcando sus prioridades y su agenda de actuación en base a su misión y visión.

### **Transparencia y buen gobierno**

Para EAPN-ES la transparencia y el buen gobierno implica dar a conocer a la sociedad las actuaciones que realiza, la lógica que las orienta, los criterios que aplica, los resultados que obtiene, los recursos económicos que invierte, la procedencia de los mismos y la gestión para el desarrollo de su misión.

### **Compromiso**

EAPN-ES contrae la obligación de contribuir a conseguir una sociedad más justa, inclusiva y cohesionada junto a las organizaciones y personas que la forman, especialmente con aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, a través del cumplimiento de su misión y del trabajo en red.

### **Igualdad**

Para EAPN-ES la igualdad consiste en el acceso efectivo a los mismos derechos, oportunidades y garantías independientemente del sexo, género, la edad, el origen, las creencias religiosas, la orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.

### **Equidad**

Para EAPN-ES la equidad persigue la justicia social y la igualdad de oportunidades, especialmente entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta las diferencias y necesidades de las personas y grupos y respetando la pluralidad de la sociedad.

### **Diversidad**

EAPN-ES reconoce la diversidad en todas sus dimensiones como una realidad incuestionable y enriquecedora de nuestra sociedad, por lo que fomenta las actitudes de colaboración, convivencia, interrelación, respetomutuo en la sociedad y gestión positiva en todos los ámbitos.

La Misión, Visión, Principios y Valores deben observarse en todos y cada uno de los ejes, objetivos y medidas del Plan Estratégico. Así mismo, ha de garantizarse la transversalidad de la perspectiva de género como una estrategia eficaz para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio estructural y social, incorporándose todas las fases de la actividad de EAPN-ES: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

**Un enfoque interseccional, transversal y diferencial** ha de aplicarse, también, a la hora de abordar las diversidades e inequidades en nuestra realidad, teniendo en cuenta las diferencias de género, identidad sexual y étnica, edad, discapacidad, entre otras, con el fin de evidenciar las formas de exclusión y discriminación que se ejercen sobre las personas y sobre los colectivos.

## 4. PRINCIPIOS DE CONDUCTA

Son aquellos principios básicos en las que se fundamenta la actuación de EAPN-ES y que todas las personas que forman parte de nuestra organización han de respetar y velar por su cumplimiento, se articulan en tres ámbitos:

4.1.- Principios **centrados en las personas**

4.2.- Principios **centrados en la entidad**

4.3.- Principios **centrados en la sociedad, alianzas e interlocución**



## 4.1 Centrados en las personas

Las personas más vulnerables constituyen el eje central de la acción de EAPN-ES. La pobreza, exclusión y desigualdad social la entendemos bajo un enfoque de derechos humanos y de reivindicación plena de dichos derechos, la no discriminación, igualdad de oportunidades, de trato, la inclusión, la promoción y la participación social.

### 4.1.1 Principio de defensa de Derechos Humanos y dignidad

Este principio configura **el valor del compromiso, la igualdad y la libertad**, haciendo referencia expresa a la dignidad, recogido en el art.1 de la Declaración de los derechos humanos, como principio básico de la persona. Estos derechos están interrelacionados son interdependientes e indivisibles. Se trata de **aplicar la Declaración universal de derechos humanos y demás textos jurídicos internacionales en todas sus actuaciones**

Para alcanzar este principio, se recomienda:

-  Las entidades asociadas a la red, los órganos de gobierno y las personas que integran la red, deben velar por garantizar la dignidad de las personas tanto en sus propias actuaciones como frente a terceros (medios comunicación, eventos, seminarios o cualquier otro acto público), huyendo de actitudes y formas que generen o perpetúen estereotipos sociales.
-  Se procurará eludir la presencia en actos u acciones que por muy efectivas que puedan resultar, menoscaben la dignidad de la persona.

### 4.1.2 Principio de participación social

Compromiso de la entidad para impulsar la **participación social de las personas en situación de pobreza**, desigualdad y exclusión social y las organizaciones donde estas se encuentren con el fin de promover la transformación social

Para alcanzar este principio, se recomienda:

- ✔ Elaborar estrategias y actividades sobre la base de sus intereses y opiniones, dotándoles para alcanzarlas de los medios necesarios y fomentando unas relaciones estructurales más horizontales.
- ✔ Elaborar un plan de participación situando este compromiso estratégicamente.

#### 4.1.3 Principio de protección de la imagen, datos e integridad de las personas

Se trata de velar por la protección de los datos, la imagen y la integridad de la persona, el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos y derechos digitales de las personas participantes, como un derecho inalienable a su dignidad y libertad, **huyendo de aquellas imágenes estereotipadas y estigmatizantes**; así como denunciando aquellas situaciones o medios que atenten contra la intimidad o dignidad de las personas.

Para alcanzar este principio, se recomienda:

- ✔ Utilizar imágenes inclusivas para la presentación y divulgación tanto de las entidades como de sus acciones.
- ✔ Luchar contra la aporofobia debe ser una constante en todas las actuaciones realizadas por EAPN-ES.
- ✔ Solicitar consentimiento a las personas para utilizar sus datos y su imagen y/o voz.



## 4.2 Centrados en la organización

Principios específicamente centrados en desarrollar una conducta ética de la entidad en su funcionamiento interno, en base a lo recogido en el reglamento de régimen interno, Estatutos, transparencia y buen gobierno, resto de políticas internas.

### 4.2.1. Principio de transparencia, sostenibilidad y buengobierno

El compromiso con la transformación social, la orientación a las personas, la defensa de derechos, la financiación transparente y sostenible y la adaptación al cambio que se requiere en un entorno cada vez más complejo.

Para alcanzar este principio se recomienda:

-  Garantizar la transparencia en la interlocución política y en la colaboración con otras entidades del Tercer Sector comprometidas en la defensa de los derechos de las personas en situación de pobreza, desigualdad y exclusión social.
-  Velar por la excelencia en la gestión y el buen uso de los recursos propios, públicos y de terceros, que eviten incurrir en resultados negativos, así como rechazar fórmulas especulativas y de riesgo en la gestión de fondos y que puedan comprometer la sostenibilidad de la entidad.
-  Elaborar anualmente un presupuesto que será aprobado en Asamblea General y trimestralmente se presentará a la CP y CEJ su seguimiento.
-  Adoptar el compromiso de no acudir a financiación que suponga entrar en competencia con entidades asociadas en base a la Estrategia de Financiación a desarrollar por la entidad
-  Respetar las condiciones laborales marcadas por la legislación laboral vigente, el Convenio de Acción e Intervención y las mejoras contempladas en la política de personal.

### 4.2.2. Principio de incorporación de nuevas entidades

La incorporación de nuevas entidades recogida en los Estatutos y en el RRII y en este código de conducta donde se les exige el cumplimiento de unos principios éticos alineados con los fijados por EAPN-ES. Para alcanzar este principio se recomienda:

-  Compartir los mismos valores, misión y visión de EAPN-ES.
-  Trabajar en red para el fortalecimiento del Tercer Sector Acción Social.
-  Ser independiente las organizaciones respecto a cualquier nivel de la Administración.

### 4.2.3. Principio de garantía democrática y renovación de cargos

El principio de garantía democrática y renovación de cargos en la entidad atiende a la estructura orgánica de la red. Siendo la Asamblea el órgano horizontal y participativo de máxima responsabilidad en la entidad, el Comité Ejecutivo el órgano que ejecuta las directrices que emanan de la Asamblea y la Comisión Permanente la que operativiza y representa a la organización. De acuerdo a lo fijado en los Estatutos de la entidad, el Comité Ejecutivo y Comisión Permanente son renovados periódicamente y reglamento de régimen interno, teniendo en cuenta la paridad.

Se disponen de mecanismos de control de conflicto de interés y/o relación de parentesco entre las personas miembro y de pertenencia a ningún cargo público o formación política, que vienen recogidos en el Reglamento de régimen interno de la red, y en las normas de transparencia y buen gobierno. Para alcanzar este principio se recomienda:

-  Declarar la ausencia de conflicto de interés entre las personas de la Comisión Permanente y Comité Ejecutivo, mediante una declaración jurada.
-  Garantizar la paridad de género en la Comisión Permanente.

#### 4.2.4. Principio de la equidad de género y no discriminación

La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la equidad como una igualdad de las diferencias, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. La equidad permite disminuir o eliminar las desventajas derivadas de las desigualdades creadas socialmente a partir de diferencias que la sociedad llega a valorar jerárquicamente. Adoptar el principio de equidad no implica pretender igualar a hombres y mujeres, sino otorgar la misma consideración en el reconocimiento de sus diferencias. Es decir, significa responder al escenario plural e igualitario que caracteriza al espacio social moderno, que permita cubrir los déficit históricos y sociales de las desigualdades por razón de género. Para alcanzar este principio se recomienda:

-  Velar por la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista que utilice términos genéricos (persona, individuo o ser humano), así como los femeninos siempre que los hubiera.
-  Disponer de un Plan de Igualdad vigente, que al menos incluya aspectos relativos a la promoción de la igualdad en el ámbito de cultura organización, el organigrama de la organización, la planificación de la formación, medidas de conciliación y mecanismos y protocolos de prevención y atención frente al acoso por razón de sexo y sexual.
-  Promover y difundir una imagen externa e interna de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y llevarla efectivamente a cabo.
-  Incorporar de forma racional y medible la perspectiva de género en los proyectos, actividades y programas que sean desarrollados por la entidad.

Respecto al principio de no discriminación por condición de diversidad, que incluye la diversidad de género, así como aquellas cuestiones relativas al origen, etnia, orientación sexual, identidad, capital cultural o condición de exclusión social. El **principio de no discriminación** se basa en **reconocer la importancia de promover relaciones sociales igualitarias, prohibiendo toda diferencia injusta, desproporcionada o arbitraria** que implique que la aceptación estereotipada de roles sociales designados a cualquier condición imponga una carga o vulnere la dignidad de la persona o la margine. Para alcanzar este principio se recomienda:

-  Incluir específicamente el principio de no discriminación, en la documentación, así como proyectos, programas, estudios, etc.
-  Procurar entornos diversos en la actividad de la entidad.

#### 4.2.5. Principio de respeto y confianza

EAPN-ES es un espacio de trabajo en red, un espacio de relaciones personales donde debe favorecerse una cultura basada en el respeto, todas las personas que la forman somos responsables de generar un ambiente de cordialidad y amabilidad, que prevenga, detecte y erradique cualquier tipo de violencia (física, verbal, sexual...), en cualquier ámbito de relación. Se debe apreciar la diversidad de opiniones, formación y cultura como fuente de conocimiento y ventaja competitiva.

#### 4.2.6. Principio de voluntariado formado y participativo

La red promueve **la participación de personas voluntarias** en la actividad que desarrolla, delimitando el rol, ámbito y función de las personas voluntarias de manera explícita, sin que sus funciones supongan una interferencia con los perfiles profesionales que requiere el desarrollo de las actividades. Asimismo, las personas voluntarias participan en actividades orientadas a fines transformadores, ofreciéndoles el acompañamiento necesario para su plena incorporación. Para alcanzar este principio se recomienda:

-  Definir explícitamente las actividades que las personas voluntarias pueden realizar en la entidad.

- ✔ Disponer de un manual de gestión de personas voluntarias voluntariado, en el que queda recogida la incorporación, acompañamiento y formación.
- ✔ Asegurar a las personas voluntarias de la entidad mediante una póliza de accidentes y responsabilidad civil y disponer de la certificación necesaria para desarrollar la actividad.

#### 4.2.7. Principio de ética en la contratación

En base a lo estipulado en la política de compras de la entidad, en la **contratación de entidades para la prestación de servicios o productos** necesarios para el desarrollo de la actividad de EAPN-ES se priorizará la sostenibilidad por encima de los criterios meramente económicos, y a las entidades de economía social. Siempre bajo la transparencia en las relaciones entre las partes. Para alcanzar este principio se recomienda:

- ✔ Priorizar la sostenibilidad medioambiental y social de estas organizaciones en el territorio.
- ✔ Priorizar las entidades de economía social
- ✔ Fomentar relaciones contractuales basadas en la transparencia, donde se respete la dignidad de las personas, política de calidad de la entidad y el cumplimiento de la legislación tanto laboral, como fiscal, medioambiental, etc.
- ✔ Disponer de una política de compra en la que se marcan los principios básicos en la contratación.



## 4.3 Centrados en la sociedad, alianzas e interlocución

Desarrollando su actuación desde la transparencia, la sostenibilidad, la rendición de resultados como base para construir unas relaciones basadas en la confianza y honestidad.

### 4.3.1. Principio de posicionamiento público: confianza, honestidad y participación activa

EAPN-ES, como entidad social del Tercer Sector, y de acuerdo a los fines y misión fijados estratégicamente, tiene la **responsabilidad de actuar como agente de cambio social y contribuir a la transformación en los entornos en los que desarrolla actividad**. Ello implica la necesidad de un posicionamiento público constructivo y reivindicativo, sensible al momento social y lo más inmediato en el tiempo que sea posible. Este principio se entiende como un ejercicio de participación activa en el contexto social, que fortalece la honestidad y confianza de la ciudadanía. Para alcanzar este principio se recomienda:

- ✓ Analizar las características de entidades y organizaciones con las que se pretende establecer la alianza, con el objeto de conocer si los fines están alineados a los de EAPN-ES, en el marco de actividad delimitado.
- ✓ Suscribir un convenio de colaboración previo con cualquier entidad para establecer el marco de actuación.
- ✓ Fomentar un posicionamiento social activo, de acuerdo con posturas consensuadas en la red sobre temas considerados de interés estratégico para la red.
- ✓ Mantener la independencia en el posicionamiento público de EAPN-ES, evitando actos partidistas o electoralistas con ningún agente, en especial con partidos políticos.
- ✓ Declinar propuestas de aval para premios o reconocimientos de ningún tipo, salvo que la propuesta sea reconocer a otras redes o entidades con las que EAPN-ES mantenga relación activa y/o concordancia en los fines y valores.

- ✓ Rechazar propuestas de aval para proyectos en convocatorias o licitaciones de financiación presentados por ninguna entidad, ya sea pública o privada. En caso de considerar dicha propuesta, ésta será sometida a la decisión por mayoría de la Comisión Permanente.

#### **4.3.2. Principio de establecimiento de alianzas socialmente sostenibles y responsables**

EAPN-ES sujeta su actividad a la responsabilidad civil, y de acuerdo con su misión, visión y fines, ello supone trabajar en un territorio con ánimo sostenible, proactivo, transparente, honesto y solidario, para la mejora de la vida de las personas, en particular de aquellas situaciones más vulnerables. Supone un compromiso proactivo y solidario para el establecimiento de alianzas, con entidades sociales y otros agentes sociales, con ánimo de fortalecer la cohesión y tejido social. También marca que las alianzas sólo podrán ser establecidas con organizaciones que compartan los criterios de responsabilidad mencionados, asimismo cuando los fines de la acción sean compartidos indudablemente con los fijados por EAPN-ES, y siempre que no pongan en entredicho los principios éticos de este documento. Para alcanzar este principio se recomienda:

- ✓ Disponer de los medios necesarios para garantizar la transparencia en la alianza que se alcance.
- ✓ Mantener relaciones que permitan la independencia de las partes implicadas.
- ✓ Desarrollar, siempre que sea posible, marcos de colaboración explícitos (convenios) que delimiten las condiciones de la relación mantenida.
- ✓ Presentar una actitud aperturista, como entidad, ante la posibilidad de establecer alianzas con otros actores sociales. Especialmente sensible cuando se trata de alianzas con sociedad civil organizada.

### 4.3.3. Principio de impacto y transferencia social

Las acciones desarrolladas por la organización están dirigidas, de acuerdo con la misión, visión y fines, a la transformación progresiva de las estructuras sociales que generan desigualdad, pobreza y exclusión. Bajo esta premisa, se hace necesario un análisis periódico de impacto en el tejido social. Para ello, es preciso disponer de una estrategia planificada, compuesta de objetivos medibles, que se evalúen, comparen temporalmente y sean públicos y transparentes para la sociedad. Para alcanzar este principio se recomienda:

- ✔ Disponer de un documento estratégico, que recoja fines y objetivos generales a medio y largo plazo de la entidad.
- ✔ Presentar periódicamente un documento operativo que racionalice la estrategia fijada por la entidad. Este documento ha de disponer de objetivos operativos y realistas.
- ✔ Elaborar memorias públicas accesibles, de impacto y carácter periódico, que permitan un análisis comparativo entre los periodos de actividad de la organización y publicarlas en la web de la entidad.

### 4.3.4. Principio de comunicación transparente y veraz

La entidad mantiene un compromiso activo con la difusión de información veraz, rigurosa y contrastada, prioritariamente a través de canales directos, página web o redes sociales de la entidad. Para alcanzar este principio se recomienda:

- ✔ Disponer de una página web propia y actualizada. En ella estará disponible la información orgánica de la red, así como información sobre sus fines y actividad.
- ✔ Publicar en la web los posibles vínculos que existan con partidos políticos, entidades religiosas, empresas, etc.,
- ✔ Ayudar a la difusión de información contrastada y veraz, como medida para contrarrestar o desmentir noticias falsas (fake news), sobre los temas de interés de acuerdo a los fines de la organización.
- ✔ Velar por el buen uso de su marca e imagen.

## 5. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y GOBERNANZA

### 5.1 Implementación

EAPN-ES, se compromete al cumplimiento de todos y cada uno de los principios recogidos en este código, a través de la implementación de todas las recomendaciones establecidas para cada principio. Asimismo, se ha de evaluar periódicamente la implementación de este código.

Una vez que este código sea aprobado por los órganos de gobierno de la entidad y entre en vigor, se da por supuesto que todas las entidades que pertenecen a la red lo han suscrito. Las nuevas entidades que se incorporen se comprometen a suscribir este código de conducta de acuerdo al modelo recogido como *Anexo 2*.

Las recomendaciones recogidas en este código tienen un carácter orientativo y la suscripción del mismo supone el compromiso de implementación en el funcionamiento de cada entidad de los principios aquí recogidos.

### 5.2 Gobernanza

Este código, ha sido elaborado por un grupo de trabajo ad hoc, formado por personas con distinto rol de entidades de EAPN-ES, que asumen esta encomienda con carácter voluntario, y con el apoyo de la secretaría técnica de la red, compartiendo los conocimientos y aportaciones por parte de todas las personas que lo componen.

La **Asamblea de la red**, como órgano de máxima responsabilidad en el funcionamiento de la entidad, ratificará este documento en Junio de 2022, para su entrada en vigor desde ese mismo momento.

### 5.3. Seguimiento y evaluación

La Asamblea General de EAPN-ES ha de velar por el seguimiento en el cumplimiento de este código de conducta, para lo que se plantea un mecanismo de tres niveles:

## **Nivel 1: Revisión periódica.**

### *- Revisión por indicadores bianual*

La Comisión Permanente propondrá a la Asamblea la solicitud de un informe de evaluación del código de conducta por indicadores (Anexo 1), con una periodicidad bianual. Este informe será solicitado por acuerdo de la Asamblea, y elaborado por el comité de cumplimiento de la red. En este informe se ha de incluir una propuesta de continuidad del código de conducta o, en su caso, modificaciones o revisiones del documento.

Será el comité de cumplimiento el encargado de abordar el desarrollo técnico de estas revisiones, o la posible redacción de un nuevo código si se diera el caso. Cualquier modificación en la redacción de este documento deberá ser aprobada por la Asamblea General para la entrada en vigor.

### *- Informe de seguimiento bianual*

La Asamblea solicitará al comité de cumplimiento de la red un informe breve de acciones desarrolladas en relación con el código de conducta con una periodicidad bianual. Este informe contendrá cuestiones de relevancia, contemplando al menos la implementación de recomendaciones del código de conducta en el funcionamiento de la red EAPN-ES, la suscripción del código de conducta por parte de nuevas entidades que se asocien a la red, y contactos y/o reuniones que hayan tenido lugar en relación con el comité de cumplimiento así como cualquier otra información que se considere de relevancia.

## **Nivel 2: Demanda interna de revisión.**

La comisión de cumplimiento puede iniciar, de manera autónoma, cuantas evaluaciones éticas considere necesarias, sin atender a una periodicidad determinada. La conclusión de estas evaluaciones será elevada a la Asamblea de EAPN-ES.

### **Nivel 3: Demanda pública.**

A través de la página web de EAPN-ES, está disponible un formulario (Anexo 3) a través del cual cualquier persona, pertenezca o no a alguna de las organizaciones de EAPN-ES, puede enviar las recomendaciones éticas que se estimen oportunas. Estas recomendaciones llegarán al comité de cumplimiento para su deliberación y análisis y posible actuación. La comisión de cumplimiento tiene autonomía en la capacidad de respuesta, siendo necesario informar periódicamente a la Asamblea de la red.

### **5.4. Herramienta de evaluación**

Para afrontar los procesos de evaluación contemplados en el punto 5.3 del Código de conducta se presenta la siguiente herramienta de evaluación, que considera cada uno de los principios y recomendaciones recogidas en el código de conducta. Esta herramienta de evaluación se recoge en el *Anexo 1. Tabla de evaluación: recomendaciones e indicadores*.

### **5.5. Difusión código de conducta**

EAPN-ES, procederá a comunicar y difundir entre todas aquellas personas vinculadas profesionalmente, el contenido de este código de conducta, poniendo los medios necesarios para asegurar el conocimiento de este y el modo de formalizar el compromiso de adhesión que se adjunta como *Anexo 2*.

La firma de este consentimiento implica el conocimiento y el compromiso de cumplimiento con el contenido del presente código de conducta, y que formará parte del marco normativo interno junto con el Reglamento de Régimen Interno, Estatutos, Políticas de transparencia y buen gobierno.

Para aquellas personas colaboradoras, proveedoras y otras entidades, el compromiso de cumplimiento se recogerá en una cláusula del contrato o convenio a formalizar entre ambas partes, en la que se recogerá su adhesión al mismo.

## 5.6. Supervisión: Comité de cumplimiento y denuncia de irregularidades

### 5.6.1 Comité de cumplimiento

Corresponderá a la Comisión Permanente elevar la propuesta al Comité Ejecutivo y de ahí a la Asamblea, la designación de un **comité de cumplimiento**, que estará formado por un mínimo de cuatro personas: representante de la Comisión Permanente, entidad estatal, entidad territorial y Secretaría Técnica, respetando la paridad de género. Las funciones de supervisión, vigilancia y control del cumplimiento del presente Código de Conducta recaen en este comité.

Las **funciones** del comité de cumplimiento serán:



Implantación y difusión del Código de Conducta



Seguimiento, realizando las recomendaciones y propuestas que fueran necesarias para mantenerlo actualizado y mejorar su contenido.



Cumplimiento, a través de la recepción de las denuncias en el **canal de denuncia** que permitirá comunicar cualquier irregularidad detectada y posterior investigación. Una vez que el Comité finalice su investigación, elaborará un informe, donde se identificará de acuerdo a la legislación o normativa interna, el incumplimiento detectado que la persona informadora asegura que la persona denunciada o afectada incumple, se detallará cuál será la sanción en caso de que fuera cierto, y se expondrán las evidencias aportadas por ambas partes.

El comité de cumplimiento remitirá un informe anual a la Comisión Permanente con información sobre las denuncias recibidas y el grado de cumplimiento del código de conducta, con el fin último de analizar y mejorar los procesos.

El comité de cumplimiento es un órgano de funcionamiento independiente, y por tanto, por iniciativa propia puede elevar valoraciones de conducta éticas a la Asamblea de la red.

Ante posibles denuncias de irregularidades internas o externas a la red, relacionadas con cuestiones éticas que lleguen al comité de cumplimiento, este tiene capacidad autónoma de respuesta. Cualquier propuesta de modificaciones en el texto del Código de conducta debe ser ratificada por la Asamblea.

### 5.6.2 Denuncia de las irregularidades.

Es necesario disponer de un canal de denuncia, siendo el sistema más efectivo y eficaz a fin de prevenir y evitar la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Si una persona contratada, colaboradora y, en general, cualquier persona con interés directo o indirecto en la actividad que desarrolla la entidad, identifica una conducta prohibida, es obligatorio comunicarlo de forma confidencial al comité de cumplimiento a través del canal de denuncias.

El canal de denuncias será accesible, abierto y público, garantizando la confidencialidad. Se habilita un espacio específico en la web de la entidad, según el modelo del *Anexo 3*.

Cuando se recibe una denuncia, ésta debe quedar suficientemente documentada, al igual que la comunicación con la persona informadora en relación a la fase en la que se encuentra la citada denuncia.

Fases de la investigación:

-  **Recepción de la denuncia por parte del comité de cumplimiento.** Se deberá hacer constar fecha de recepción, forma y contenido, asignándole un número de expediente.
-  **Investigación,** se desarrollará en un plazo máximo de 60 días naturales. Este proceso debe respetar en todo momento, tanto el derecho a la defensa en el caso de que exista una denuncia contra una persona concreta, como el principio de confidencialidad respecto a la identidad de la persona informadora y de la denunciada o afectada.

 **Resolución.** Una vez finalizada la investigación, se emitirá un informe con las conclusiones de la investigación y la propuesta, bien de archivo o de sanción. Este informe se remitirá a la comisión permanente para su conocimiento.

 **Propuesta de sanción.** Si se aprueba una propuesta de sanción, se abrirá un periodo de 10 días naturales para presentar alegaciones, garantizando de este modo la defensa.

## 6. CUMPLIMIENTO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Es necesario la aplicación de un régimen disciplinario que, no solo contemple las infracciones de tipo penal, sino todas las referentes al comportamiento ético y su alineación al código de conducta. En consecuencia, se debe establecer un procedimiento ágil, que ofrezca todas las garantías y que sea compatible con la restante normativa en materia laboral, fiscal, administrativa, penal, civil, sin que suponga una doble sanción.

La gravedad de la falta vendrá condicionada por el grado de intencionalidad, el impacto generado a la(s) persona(s) afectada(s) y/o a los intereses, principios y valores de EAPN-ES, así como su reiteración.

Los incumplimientos que, eventualmente, pudieran darse de este código de conducta serán analizados y, en su caso, sancionados de acuerdo con la normativa interna de la entidad, el convenio colectivo de aplicación, y restante legislación aplicable en su caso.

Se considerarán **faltas muy graves**, entre otras, todo comportamiento prohibido y/o contrario a las conductas recogidas en el presente documento, por atentar contra la dignidad de las personas y/o la identidad, reputación y legalidad de EAPN-ES; las conductas que contribuyan a impedir o dificultar su descubrimiento; así como la infracción del deber específico de poner en conocimiento los incumplimientos detectados.

En todo caso, se considerarán **faltas muy graves**, entre otras:

- El incumplimiento muy grave de los estatutos de la entidad, del código de conducta, reglamento de régimen interno, resoluciones o acuerdos de los órganos de gobierno, convenio colectivo, políticas aplicables en materia de transparencia y buen gobierno, plan de igualdad, protocolo de acoso, protocolo de confidencialidad y restante legislación aplicable en materia fiscal, laboral, administrativo, civil.
- La utilización de recursos económicos de la entidad para fines ajenos a ésta y con grave perjuicio para la misma.
- La participación en la toma de decisiones en acuerdos manifiestamente ilegales o contrarios a la normativa interna de la organización.
- La utilización de la marca de la entidad para la obtención de beneficios personales o para terceros, o su utilización no autorizada para fines publicitarios, comerciales o lucrativos.
- El comportamiento prohibido y/o contrario a las conductas recogidas en el presente documento por atentar contra la dignidad de las personas y/o la identidad, reputación y legalidad de la entidad.
- Las conductas que contribuyan a impedir o dificultar la difusión de este código de conducta.
- Infracción del deber específico de poner en conocimiento incumplimientos detectados.

En todo caso, se considerarán **faltas graves**, entre otras.

- Aquellos incumplimientos del programa de prevención, así como de las normas internas y procedimientos de la organización, cuando se haya llegado a materializar perjuicio contra la organización o contra terceros.
- La no utilización de los cauces reglamentarios internos para plantear denuncias, quejas o reclamaciones y el empleo, por el contrario, de difundirlas públicamente.
- La comisión voluntaria de actos que ocasionen daños o desperfectos graves en los inmuebles, instalaciones, mobiliario, equipo informático, documentación u otros bienes de la organización.
- El quebrantamiento de la sanción recaída por la comisión de falta leve.
- El haber sido sancionado por la comisión con tres faltas leves en un período de un año.
- Ninguna persona vinculada profesionalmente con la organización, independientemente de su nivel o posición, está autorizada para solicitar a otros miembros del personal de la organización o de sus contrapartes que contravengan lo establecido en esta norma.
- De igual forma, ningún profesional puede justificar una conducta impropia amparándose en una orientación o directriz dada en sus equipos de trabajo o en el desconocimiento de esta norma.

En todo caso, se considerarán **faltas leves**, entre otras:

- Cualquier otra que, estando incluida en las conductas relacionadas en este capítulo, por las circunstancias en que se produzcan, no puedan considerarse como grave o muy grave de las anteriormente reproducidas.

En el caso de personas voluntarias, proveedores, otras entidades, colaboradoras externos, cuando existan sospechas fundadas sobre conductas contrarias a lo recogido en este código de conducta y/o se encuentren en proceso de investigación judicial y siempre y cuando no exista un plan de contingencia que mitigue los posibles riesgos asociados, se procederá a rescindir la relación contractual entre ambas partes como causa justificada a contemplar en los contratos o convenios firmados entre ambas partes.

En el caso de sospechas fundadas sobre conductas que implicarían una falta muy grave y/o que se encuentran en proceso de investigación judicial, EAPN-ES, podrá imponer la suspensión de la vinculación de modo cautelar en el caso de personas miembro de los órganos de gobierno o consultivos, del equipo directivo; o la reasignación de las funciones para el resto de las personas empleadas y voluntarias, con el fin de mitigar posibles riesgos.

En el caso de personas empleadas de la organización, la comunicación de la sanción a la persona física y/o jurídica que haya incurrido en un incumplimiento del código de conducta será realizada por la persona responsable de personal. Las denuncias en las que resulten afectadas las personas miembros de los Órganos de Gobierno serán comunicadas por el presidente a la Comisión Permanente.

EAPN-ES, se reserva el derecho de iniciar acciones legales que considere oportunas contra la persona física y/o jurídica implicada, así como contra el emisor de una denuncia falsa. En este sentido, EAPN-ES, denunciará ante las autoridades correspondientes aquellos hechos cometidos por personas sujetas al presente Código de Conducta y que puedan ser constitutivos de delitos, primando en todo momento las libertades, derechos y protección de la víctima.

## ANEXO 1 Tabla de evaluación: recomendaciones e indicadores

Ámbito	Principios	Recomendaciones	Indicador ¿se cumple la recomendación?	
			Sí	No
Centrados en las personas	Principio de defensa de Derechos humanos y dignidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Velar por garantizar la dignidad de las personas en actuaciones propias y con terceros.</li> <li>2. Evitar actos públicos que atenten contra la dignidad de las personas.</li> </ol>		
	Principio de participación social	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementación de estructuras de decisión horizontales (participación social).</li> <li>2. Disponer de un plan de participación.</li> </ol>		
	Principios de protección de la imagen, datos e integridad de las personas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utilizar inclusivas en la divulgación / comunicación.</li> <li>2. Se lucha activamente contra la estigmatización y aporofobia en actos públicos.</li> <li>3. Cumplimiento de la LOPD y derechos digitales</li> </ol>		
Centrados en la entidad	Principios de transparencia, sostenibilidad y buen gobierno	Principio de independencia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Principio de independencia en el Reglamento de Régimen Interno.</li> <li>2. Aplicar el principio de transparencia a todos los procedimientos.</li> </ol>	
		Principio de rendición de cuentas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disponer presupuesto anual consensuado.</li> <li>2. Cuentas desglosadas por concepto, tanto en gastos como en ingresos.</li> <li>3. Justificar racionalmente la acumulación de fondos propios.</li> </ol>	
		Principio de Sostenibilidad y financiación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estructura financiera dependiente de los objetivos y fines de la entidad y no incurrir en pérdidas que conlleven a poner a la entidad en riesgo.</li> <li>2. Establecer un régimen sancionador ante el impago de cuotas regulado por el Reglamento de Régimen Interno y Estatutos de la entidad</li> <li>3. Evitar aceptar donaciones directas de las que no se conoce la identidad de la persona donante.</li> <li>4. Las campañas de captación de fondos respetan la dignidad e imagen de las personas.</li> <li>5. Estar al corriente de obligaciones tributarias y laborales</li> </ol>	

<b>Centrados en la entidad</b>	Principio de incorporación de nuevas entidades		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suscribir los principios del código conducta de EAPN-ES por parte de las entidades miembro, Reglamento de Régimen Interno y Estatutos.</li> <li>2. Las entidades deben presentar objetivos congruentes y afines a la misión y fines de EAPN-ES.</li> <li>3. Las entidades de la red han de ser organizaciones independientes.</li> <li>4. Las entidades de la red han de estar asentadas en el territorio Estatal/).</li> <li>5. Las entidades de la red han de evidenciar una actitud proclive al fortalecimiento del Tercer Sector.</li> </ol>
	Principio de garantía democráticas y renovación de cargos		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Firmar declaración jurada de ausencia de conflicto de interés entre las personas de la Comisión Permanente.</li> <li>2. Garantizar la paridad de género en la Comisión Permanente.</li> <li>3. Disponer de mecanismos de rotación y renovación de cargos en los órganos de la red.</li> <li>4. Establecer un criterio de participación mínima en los diferentes órganos de la red.</li> <li>5. Ausencia de relación contractual o mercantil entre la red y las personas sujetas a los órganos de representación.</li> </ol>
	Principio de la equidad de género y no discriminación	Principio de equidad de género	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utilización de lenguaje inclusivo en la entidad.</li> <li>2. Disponer de un Plan de Igualdad y diversidad</li> <li>3. Promover y difundir el compromiso con la igualdad de oportunidades.</li> <li>4. Incorporar la perspectiva de género en proyectos e intervenciones.</li> </ol>
		Principio de no discriminación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incluir el principio de no discriminación específicamente en la organización de la red.</li> <li>2. Procurar entornos diversos en toda actuación de la red.</li> </ol>

<b>Centrados en la entidad</b>	Principio de cultura del trato saludable		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promoción de cultura de trato saludable en la entidad.</li> <li>2. Disponer de un código de conducta.</li> <li>3.- Disponer protocolo de acoso</li> </ol>
	Principio de voluntariado formado y participativo		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definir y delimitar actividades de voluntariado.</li> <li>2. Disponer de un plan de formación de voluntariado.</li> <li>3. Cumplir los requisitos legales para la actividad de voluntariado.</li> </ol>
	Principio ético en la contratación		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Priorizar relaciones con empresa pública sobre la empresa privada.</li> <li>2. Priorizar relaciones mercantiles con empresas de economía social.</li> <li>3. Tener en cuenta la sostenibilidad medioambiental y social de las empresas con las que se colabora.</li> <li>4. Relación transparente.</li> <li>5. Preocupación expresa por las condiciones laborales de las personas con las que se colabora.</li> <li>6. Se dispone de una política para la aprobación de gastos y proveedores, política de compras, con evaluación periódica de los mismos.</li> </ol>

<b>Centrados en la sociedad, alianzas e interlocución</b>	Principio de posicionamiento público: confianza, honestidad y participación activa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de las características de entidades y organizaciones con las que se establece la alianza.</li> <li>2. Las relaciones de colaboración se desarrollan en base a convenios.</li> <li>3. Posicionamiento social activo, de acuerdo con posturas consensuadas en la red sobre temas considerados de interés estratégico para la red.</li> <li>4. Mantener la independencia en el posicionamiento público de EAPN-ES.</li> <li>5. EAPN-ES no avalará propuestas de premios o reconocimientos, salvo que la propuesta sea reconocer a otras redes de entidades análogas.</li> <li>6. La Red no avalará propuestas de proyectos en convocatorias de financiación de ninguna entidad, ya sea pública o privada.</li> </ol>	
	Principio de establecimiento de alianzas socialmente sostenible y responsable	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Garantizar transparencia en cualquier alianza.</li> <li>2. Mantener relaciones que permitan la independencia entre partes.</li> <li>3. Desarrollar marcos de colaboración explícitos en las alianzas (convenios)</li> <li>4. Presentar actitud aperturista y solidaria.</li> </ol>	
	Principio de impacto y transferencia social	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disponer de un plan estratégico público.</li> <li>2. Disponer y difundir de plan operativo en la entidad.</li> <li>3. Elaborar y difundir memorias públicas.</li> <li>4. Compartir públicamente información de impacto de la red.</li> </ol>	
	Principio de comunicación transparente y veraz	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disponer y actualizar la página web de la red.</li> <li>2. Hacer públicas en la página web de la red las alianzas establecidas.</li> <li>3. Favorecer la difusión de información veraz y contrastada.</li> <li>4. Velar por el buen uso de la marca e imagen de la red.</li> </ol>	

## ANEXO 2 Modelo carta de suscripción del código de conducta de EAPN-ES

(Nombre de la persona firmante) \_\_\_\_\_, en representación de la entidad asociada a EAPN-ES, (Entidad) \_\_\_\_\_, con CIF \_\_\_\_\_ y domicilio en \_\_\_\_\_, afirmo el compromiso de nuestra entidad en la suscripción e implementación de los principios de conducta recogidos en el código de conducta de EAPN-ES (Red Europa de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español).

Asimismo, y con el compromiso ético de nuestra organización con la red, nos comprometemos a velar por el cumplimiento y promoción de estos principios de conducta en nuestra organización.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_

Fdo.

## ANEXO 3 Formulario CANAL DE DENUNCIAS / COMUNICACIÓN DE INFRACCIÓN

Datos del denunciante
Nombre, Apellidos, D.N.I./NIE, dirección completa
Correo electrónico y teléfonos de contacto
Relación con la entidad:
Identificación personas físicas y/o jurídicas relacionadas con el objeto de la denuncia, concepto de su participación y relación con la persona denunciada y/o personas implicadas
Descripción de la denuncia
Fecha (aproximada) de los hechos denunciados: ¿Tiene impacto económico? SÍ/NO Cuantificación aproximada: .-€

## ANEXO 3 Formulario CANAL DE DENUNCIAS / COMUNICACIÓN DE INFRACCIÓN

### Documentos, testigos, otras pruebas justificativas. Anexos

Relación y fecha de los documentos e información de las pruebas existentes y que se anexan en su caso.

Indicar si se desea mantener el anonimato

Indicar si quiere ser notificado/a sobre el resultado de la denuncia

Cláusula RGPD. He leído y acepto las condiciones

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos personales y Garantía de Derechos Digitales, le informamos que la persona Responsable del tratamiento de los datos recabados en el presente formulario es EAPN- ES, y éstos serán tratados con la finalidad de gestionar las denuncias recogidas a través de nuestro canal habilitado para ello. La legitimación para el tratamiento de sus datos reside en el consentimiento expreso por parte de la persona interesada, y éstos no serán cedidos a terceros salvo obligación legal. Asimismo, le comunicamos que sus datos no serán objeto de transferencias internacionales ni perfilado.

Finalmente, le recordamos que puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación o portabilidad, entre otros reconocidos en la normativa vigente en materia de protección de datos, dirigiéndose por escrito en la siguiente dirección: [eapn@eapn.es](mailto:eapn@eapn.es). Si no está conforme y considera que sus derechos han sido vulnerados, puede presentar una reclamación ante la AEPD: [www.aepd.es](http://www.aepd.es).

# La Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN-ES) está formada por las siguientes redes y entidades:

## 19 redes autonómicas:

EAPN-Illes Balears-Xarxa per la Inclusió Social • Red Andaluza de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social • Red Aragonesa de Entidades Sociales para la Inclusión • Red Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social en Castilla y León • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión social en Asturias • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Canarias • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Castilla-La Mancha • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Euskadi • Red Madrileña de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social • Red de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de la Región de Murcia • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Extremadura • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Melilla • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Cantabria • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Ceuta • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español de la Comunidad Autónoma de Galicia • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en La Rioja • Red Navarra de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social • Taulad d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya • Xarxa per la Inclusió social de la Comunitat Valenciana

## Y 20 entidades estatales:

Accem • Acción Contra el Hambre • Cáritas Española • Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) • Confederación de Centros de Desarrollo Rural (COCEDER) • Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) • Cruz Roja Española • Federación de Mujeres Progresistas (FMP) • Fundación Adsis • Fundación Cepaim • Fundación Cruz Blanca • Fundación Esplai • Fundación Secretariado Gitano • Hogar Sí • Movimiento por la Paz (MPDL) • Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) • Plena Inclusión • Provivienda • Unión Española de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente (UNAD) • YMCA



Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión  
Social en el Estado Español (EAPN-ES)  
c/ Tribulete, 18 1º - 28012 Madrid Tel. 91 786 04 11  
eapn@eapn.es • www.eapn.es