



Save the Children

PLAN DE COMPLIANCE: POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

FUNDACIÓN
SAVE THE CHILDREN
ESPAÑA

Contenido

1. PROPÓSITO	2
2. ALCANCE	2
3. DEFINICIONES.....	3
4. COMPROMISOS.....	3
5. GOBIERNO Y RESPONSABILIDADES.....	4
6. REPORTES Y LÍNEA ÉTICA	5
7. VIGENCIA.....	5

1. PROPÓSITO

Save the Children es una organización internacional con presencia en 120 países e integrada por un equipo humano diverso, como lo son en cuanto a su riqueza étnica, cultural, religiosa, etc. de los países donde operamos. La diversidad, por lo tanto, es una característica de nuestro equipo humano y de las realidades sobre las que trabajamos, y resulta esencial para el desarrollo de la misión de Save the Children y de las actividades y programas de la organización. Más allá de ser una característica propia de nuestros equipos y de la atención que prestamos, la diversidad es una de las piezas clave sobre las que se construye nuestra organización y forma parte de nuestros valores. Entendemos que la diversidad, además de reconocimiento, requiere el despliegue de políticas concretas: las diferencias enriquecen cuando se integran en la organización de forma plena, asegurando que no existen barreras ni discriminaciones. Reconocemos que la fortaleza de la organización se desarrolla a través de las diferencias y similitudes del equipo colaborador y que la inclusión requiere de un compromiso para crear un clima y cultura que promuevan el concurso en la vida de la organización de todas las perspectivas de todas las personas, sus competencias y responsabilidad en todas las áreas y funciones. Un equipo colaborador diverso mejora el desempeño de la organización y hace de Save the Children un mejor lugar para trabajar.

Promover la diversidad e inclusión permite a Save the Children obtener una ventaja competitiva en el mercado laboral, atraer personas competentes, mejorar la contribución y compromiso de las personas, crear un entorno de trabajo más productivo y creativo y fortalecer la cultura y valores de la organización.

Además, Save the Children entiende la diversidad como un elemento que nos permite acercarnos a una sociedad plural y cambiante.

Promover la diversidad permite eliminar los prejuicios y la inequidad, así como mejorar nuestro lugar de trabajo en términos de trato justo. Con ello conseguimos:

- Crear un ambiente de trabajo positivo y de apoyo para todo el personal y terceras partes con quienes nos relacionamos.
- Proteger a las personas profesionales de cualquier discriminación por razón de sus características específicas.
- Proporcionar igualdad de oportunidades para todas las personas, sin importar sus antecedentes o características.
- Responder a los cambios demográficos y nuevos patrones de trabajo.

2. ÁLCANCE

Esta política es de cumplimiento obligatorio para el equipo colaborador de Save the Children, es decir, personas profesionales, voluntarias, estudiantes en prácticas e integrantes del Patronato.

3. DEFINICIONES

Diversidad se define como el conjunto de diferencias y similitudes en relación con dimensiones primarias (edad, género, capacidades físicas, etnia, orientación sexual, nacionalidad), así como dimensiones secundarias (estilos de aprendizaje, habilidades, experiencia, situación familiar, etc.).

Inclusión se define como la gestión activa e intencionada del compromiso de distintos colectivos de personas integrantes del equipo colaborador en las prácticas, políticas y sistemas de la organización, para hacer realidad el valor de la diversidad. Se trata de crear un clima en el que las personas se sientan bienvenidas, respetadas, apoyadas y valoradas en su participación y contribución a la organización.

La diversidad es crítica para el éxito de la organización, pero sus beneficios no son automáticos y no se alcanzan simplemente por tener la representación correcta de personas en la organización. Es por ello que se necesita un enfoque sistemático para la inclusión de un equipo diverso con el fin de alcanzar sus beneficios.

4. COMPROMISOS

En cumplimiento de nuestros Principios Éticos, en Save the Children suscribimos el compromiso a favor de la protección y promoción de los Derechos Humanos y las leyes aplicables en los países en los que operamos sobre Diversidad e Inclusión, garantizamos la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio, justo e imparcial de las personas en todos los ámbitos de nuestra organización, sin prejuicios asociados a la nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación sexual, estado civil, edad, capacidad funcional o situación familiar.

Por todo esto, promovemos en toda nuestra organización las siguientes actuaciones:

1. Acceso al empleo, clasificación profesional, retribución y desarrollo de carrera.

Implementamos políticas y prácticas de selección, contratación, remuneración, promoción, formación, clasificación profesional, retribución y otras condiciones laborales, que atienden a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo.

Promovemos un entorno de trabajo en la colaboración y el respeto evitando cualquier tipo de discriminación deliberada o no intencionada y fomentamos un ambiente laboral inclusivo que implique respetar y valorar las diferencias individuales y ofrecer oportunidades.

2. Conciliación de la vida personal y laboral.

Impulsamos medidas que favorezcan la conciliación laboral y personal de las personas integrantes del equipo colaborador.

3. Lenguaje y comunicación no sexista o discriminatoria.

No utilizamos en nuestras comunicaciones internas o externas referencias discriminatorias o expresiones de prejuicios.

4. Ambiente de trabajo libre de acoso.

Proporcionamos un ambiente de trabajo donde ningún tipo de acoso o conducta ofensiva y/o irrespetuosa es aceptado.

Garantizamos un ambiente que respete la integridad física y moral de todas las personas, las diferencias individuales y la diversidad de los grupos sociales con igualdad, equidad y justicia.

Alentamos a cualquier persona que sienta que ha sido objeto de discriminación a plantear sus preocupaciones para que podamos aplicar medidas correctoras.

5. Eliminación de barreras para la integración de personas con diferentes capacidades.

Nos comprometemos a seguir avanzando en una integración laboral efectiva, desarrollando para ello un plan concreto orientado a la integración de miembros del equipo colaborador con diferentes capacidades, con el objetivo de asegurar que puedan participar en un entorno laboral en igualdad de condiciones.

6. Desarrollo de análisis y planes de acción.

Con el fin de alcanzar la situación deseada en cuanto a diversidad e inclusión, enfocándonos en trabajar en diferentes aspectos organizativos como selección, retención, promoción, compromiso, diversidad en puestos de responsabilidad, formación, planes de sucesión, etc.

5. GOBIERNO Y RESPONSABILIDADES

El grado de compromiso con la diversidad e inclusión es máximo en Save the Children. Este compromiso comienza desde la Dirección de la organización, que fija objetivos y lidera planes y acciones para promover la diversidad internamente en todos los niveles. Y continúa con el resto de niveles, ya que la diversidad e inclusión deben incluir a la totalidad del equipo colaborador, que juega un rol importante contribuyendo a implementar las acciones definidas por la organización.

Conforme al Gobierno Corporativo establecido en Save the Children, esta política estará orientada y vigilada por los siguientes órganos:

- Patronato, que es el último garante y aprueba las políticas de la organización, así como cualquier modificación a las mismas.
- Dirección General, que imparte las directrices y velará por su cumplimiento.
- Órgano de Control Independiente, que orienta en los casos en que se presenten posibles dudas sobre la misma.
- Equipo colaborador, que debe cumplir las directrices establecidas en esta política y velar por su cumplimiento.

6. REPORTES Y LÍNEA ÉTICA

Todas las personas que colaboren con Save the Children pueden consultar cualquier duda sobre la interpretación de esta Política y deben comunicar, de buena fe y sin temor a represalias, cualquier incumplimiento que observen en su desempeño profesional al Órgano de Control Independiente, a través del correo electrónico codigoetico@savethechildren.org

Las comunicaciones realizadas al Órgano de Control Independiente se tratarán de forma que se garantice la confidencialidad de la identidad de quien denuncia y de cualquier tercera instancia mencionada en la denuncia, e impida el acceso a ellas al personal no autorizado.

La información recibida en el canal ético se tratará de acuerdo con lo establecido en la normativa en materia de Protección de Datos.

Save the Children no permitirá represalias en contra de las personas que, de buena fe, hayan elevado una preocupación con respecto a cualquier conducta inmoral o ilegal. En particular, Save the Children aplicará los principios establecidos en la normativa europea relativa a la protección del denunciante.

7. VIGENCIA

La presente política estará vigente a partir de su publicación, y sus principios y criterios de actuación deben ser aplicados conforme han sido establecidos.

Se revisará y actualizará a propuesta del Órgano de Control Independiente cuando resulte necesario en virtud de los análisis de riesgos u otras circunstancias y, en todo caso, en el plazo máximo de dos años desde la última revisión.

Cualquier cambio de esta política será aprobado por el Patronato de la Fundación y se comunicará a todas las personas obligadas e interesadas en su cumplimiento.