

Plan de Igualdad de Género 2023 - 2024

Política

Versión: 1.01

Realización: 31/03/2023

Plan de Igualdad de Género

Elaborado por:	<i>Comisión de Igualdad</i>	Aprobado:	12/04/2023
Aprobado por:	<i>Dirección General Comisión de Igualdad</i>	Revisión:	

Contenido

1. Introducción a Save the Children.....	2
2. La Organización	2
3. Compromiso institucional y cultura organizacional respecto a toda identidad de género.....	3
4. Marco Legal del Plan de Igualdad.....	3
5. Definiciones.....	4
6. Principios que rigen el Plan de Igualdad	6
7. Objetivos del Plan de Igualdad.....	6
8. Partes que conciertan el Plan de Igualdad.....	6
9. Ámbito personal, territorial y temporal.....	7
10. Informe del diagnóstico de situación	8
11. Resultados de la auditoria retributiva.....	10
12. Definición y descripción de objetivos y medidas.....	11
13. Calendario de actuaciones para la implementación, seguimiento y evaluación de las medidas	12
12. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.....	13
13. Composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación	14
14. Procedimiento de modificación y/o revisión del Plan de Igualdad de Género.....	15

1. Introducción a Save the Children

Somos la organización independiente líder a nivel mundial en el trabajo a favor de la infancia. Trabajamos en más de 120 países luchando por los derechos de los niños y las niñas, y ayudándoles a desarrollar su pleno potencial.

Nuestra misión. Impulsar avances significativos en la forma en que el mundo trata a niños y niñas, con el fin de generar cambios inmediatos y duraderos en sus vidas.

Nuestra visión. Un mundo en el que todos los niños y niñas tengan asegurado el derecho a la supervivencia, la protección, el desarrollo y la participación.

Save the Children se fundó en 1919 por Eglantyne Jebb. El 19 de mayo, Eglantyne Jebb y su hermana Dorothy Buxton fundan Save the Children en un acto multitudinario celebrado en Londres. En pocos meses consigue recaudar una enorme suma de dinero para alimentar a miles de niños austríacos y alemanes, principales víctimas de los efectos de la Gran Guerra. Nuestra primera respuesta a una emergencia humanitaria.

En 1924, la Sociedad de Naciones adopta la Declaración de los Derechos del Niño escrita por Eglantyne un año antes. Cinco puntos fundamentales para la historia que contienen los principios básicos de protección de la infancia. Gracias a nuestra fundadora y a su trabajo, la Convención sobre los Derechos del Niño, fue adoptada por Naciones Unidas en 1989, y ratificada por la mayoría de los países del mundo.

A lo largo de los años, Save the Children fue creciendo apoyando la visión de su fundadora y compartiendo un objetivo común: Mejorar la vida de niños y niñas en todo el mundo.

En la actualidad, hemos cumplido 100 años haciendo lo que mejor sabemos hacer: defender los derechos de la infancia; llegando a 55 millones de niños y niñas en más de 120 países de todo el mundo cada año.

2. La Organización

La Fundación Save the Children, (SCE) es una de las casi 30 organizaciones miembro de la Alianza Save the Children: Un conjunto de organizaciones en todo el mundo que lucha a favor de la Protección y Derechos de la Infancia.

Para aunar recursos y ser más eficaces en nuestras acciones, las 30 organizaciones miembro crean Save the Children Internacional (SCI). Una estructura transversal que coordina, organiza y ejecuta las acciones de mayor impacto o de ámbito más global a través de la aportación de recursos del resto: económicos, técnicos, de personal.

En SCE apoyamos y ayudamos a contribuir a las acciones globales de SCI además de desarrollar nuestras propias acciones a nivel de Cooperación y Acción Humanitaria (Internacional), Intervención Social (Nacional) e Incidencia Social y Política (Nacional, Europeo e Internacional).

Precisamente esas tres áreas de acción son las tres direcciones más importantes de SCE, las que aportan valor y generan cambios en la vida de los niños y niñas de todo el mundo.

Sin embargo, este trabajo no sería posible sin la Dirección de Comunicación y Fundraising, quienes trabajan de forma incansable para visibilizar todas las acciones de SCE a favor de la Infancia y conseguir recursos para que nuestros programas puedan tener un alcance más significativo cada día.

Por último, nos encontramos dos direcciones de soporte y servicios: Recursos Financieros y Gestión de Personas y Desarrollo Organizativo; cuyo objetivo y fin último es facilitar el trabajo y las herramientas de las direcciones, ayudando así a alcanzar y conseguir los objetivos de la Organización.

3. Compromiso institucional y cultura organizacional respecto a toda identidad de género

El presente documento tiene el objeto de definir y plantear las acciones que permitan a Save the Children España ser conocida como una de las organizaciones del tercer sector cuyas políticas y prácticas son ejemplo de excelencia y garantía de Igualdad de Oportunidades. Para ello, Save the Children España plantea un PLAN de IGUALDAD que permita: *Promover el principio de igualdad de trato por género, diversidad funcional o de raza, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.*

Save the Children afronta este nuevo Plan de Igualdad con la voluntad de centrar su trabajo en la igualdad de género y la cultura organizacional y así lo recoge en su Acciones/Objetivos establecidos por la organización para este año 2023.

Save the Children, asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y con la normativa interna basada en la colaboración, la integridad y la responsabilidad ante terceros, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas. El artículo 14 de la Constitución española, enuncia el principio jurídico universal de igualdad y declara que todos los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

1. CUMPLIMIENTO LEGISLACIÓN VIGENTE Y NORMATIVA INTERNA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD FUNCIONAL Y RAZA
 - a. A través del alcance en las cuotas de los colectivos sub-representados en la organización.
 - b. A través de un plan de Sensibilización, comunicación y formación en materia de igualdad de oportunidades.
 - c. El cumplimiento de un Protocolo de actuación ante casos de acoso y discriminación por razón de sexo o género

1. SER UNA ORGANIZACIÓN REFERENTE EN LA PROMOCIÓN DE UNA MAYOR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, FOMENTANDO LAS MEDIDAS QUE PERMITAN EL AVANCE EN LAS MISMAS
 - a. Ir más allá del cumplimiento de cuotas de colectivos sub-representados y establecer canales y políticas de contratación que favorezcan, atraigan y fomenten el talento más allá de las diferencias en género, diversidad funcional o de nacionalidad.
 - b. Estableciendo medidas y prácticas innovadoras, eficientes y reconocidas que mejoren la conciliación e integración de cualquier persona trabajadora de Save the Children en su vida profesional y personal.

4. Marco Legal del Plan de Igualdad

En marzo de 2007 se publicó en el BOE la **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo objetivo fundamental es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

El principio de **la Igualdad es un principio jurídico universal**, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

La Ley Orgánica 3/2007 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y prescribe la aplicación de medidas positivas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Posteriormente se publicaron Reales Decretos que ampliaron el desarrollaron de esta ley:

- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este Plan de Igualdad nace por tanto con vocación de constituirse como un marco ajustado a nuestra realidad y nuestra vivencia, que garantice que todos los profesionales de Save the Children tenemos las mismas oportunidades.

5. Definiciones

Según el Ministerio de Igualdad, se define el concepto de igualdad en diferentes ámbitos y contextos:

- Igualdad de derecho. Igualdad formal ante la ley.
- Igualdad de hecho. Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

De cara a asegurar y garantizar el correcto entendimiento de las definiciones que establece la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y una interpretación común, la organización establece este apartado para clarificar las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007.

Cualquier otra definición no reproducida aquí, que esté incluida en la Ley o en la legislación que aplique sobre la materia, será igualmente de aplicación a los efectos de este documento.

- **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres**
Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo**
El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- **Discriminación directa e indirecta**
Se considerará **discriminación directa** por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
Se considera **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirecta, por razón de sexo.
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo**
Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el **acoso sexual** y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- **Acoso moral o mobbing**

Agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

- **Discriminación por embarazo o maternidad**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- **Indemnidad frente a represalias**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

- **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- **Tutela jurídica efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- **Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (art. 28 del Estatuto de los Trabajadores):**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

6. Principios que rigen el Plan de Igualdad

Save the Children elabora el presente Plan de Igualdad, rechazando cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, género, orientación sexual, religión, opinión pública, ascendencia nacional, origen social o diversidad funcional, basándose en los siguientes **principios**:

- Se elabora para toda persona que forma parte de la organización (no está dirigido exclusivamente a las mujeres)
- Establece la participación y el diálogo como herramienta de trabajo de todas las partes
- Es un plan dinámico, abierto a cambios y nuevas medidas en función de la detección de necesidades surgidas.
- Fija un camino continuo de renovación y mejora, en el que se establecen objetivos, estrategias y prácticas concretas que hay que adoptar para su consecución
- Establece sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados
- Transversaliza el género como principio rector y estrategia efectiva hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
- Su origen es la naturaleza correctora y preventiva que elimine posibles discriminaciones futuras por razón de sexo.

7. Objetivos del Plan de Igualdad

Los objetivos principales en los que se sustentará el plan de acción y sobre los que se trabajarán serán:

1. Cumplimiento legislación vigente y normativa interna en materia de igualdad de género, diversidad funcional y raza.
2. Ser una organización referente en la promoción de una mayor igualdad de oportunidades, fomentando las medidas que permitan el avance en las mismas.
3. Pero más allá de quedarse en esos términos la organización desea defender y promover una mayor igualdad de oportunidades, fomentando una cultura organizativa basada en la igualdad, tolerancia, respeto y mérito.

8. Partes que conciertan el Plan de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIMH y el artículo 5 del RD 901/2020, el presente Plan de Igualdad, ha sido objeto de negociación en el seno de una Comisión Negociadora durante un periodo de 7 meses (octubre'22 - abril'23).

La Comisión Negociadora que ha negociado y aprobado el presente Plan de Igualdad, ha sido constituida de forma paritaria, por la representación de la Fundación y de las personas trabajadoras, distinguiendo, en los términos exigidos por el artículo 5.3 del RD 901/2020, entre los centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras y los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras (representados por las Organizaciones Sindicales más representativas y representativas del sector y con legitimación para formar parte del Convenio Colectivo de aplicación que contestaron a la convocatoria enviada por la Empresa).

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Save the Children se compone de un total de 12 personas con legitimación para integrar dicha Comisión en los términos legalmente exigidos y conformada por:

En representación de la Fundación, han intervenido los responsables y referentes de las direcciones de Gestión de Personas, Dirección Territorial, y Comunicación y Fundraising representada por las siguientes personas:

- D^a. Laura Viviana Vilares Zancada como Directora de Gestión de Personas.
- D^a. Beatriz Saiz Francisco como Responsable de Relaciones Laborales y Cumplimiento.
- D. Antoni Pérez Francés como Director de la Sede Territorial de Catalunya.
- D. Manuel Sobrino Fernández como Especialista en Medios de Comunicación.
- D. Miguel García Monge como Referente en Gestión de Personas para Programas en España.
- D^a. Mónica Varela Gil como Especialista Jurídico.

En representación de los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras han intervenido la Federación Estatal de CCOO y la Federación de UGT, representadas por las siguientes personas:

- D^a. Carmen Belén Molino Lastra en representación de Las Palmas, Melilla, Fuenlabrada, Parla, Leganés y Madrid.
- D^a. María Isabel Cuesta García en representación de Las Palmas, Melilla, Fuenlabrada, Parla, Leganés y Madrid.
- D^a. Yolanda Carmona Rueda en representación de Valencia, Mislata, Paterna y Alicante.
- D^a. Mónica San Julian Fernández en representación de Valencia, Mislata, Paterna y Alicante.
- D. Emilio Andrés Oliver (CCOO) en representación de Cádiz, Algeciras, Sevilla, Málaga, Granada, Almería, Canovelles, Lleida, Barcelona, Barakaldo, Bilbao, Vitoria-Gasteiz, Irún e Illescas.
- D^a. María Rosario García Ramos (UGT) en representación de Cádiz, Algeciras, Sevilla, Málaga, Granada, Almería, Canovelles, Lleida, Barcelona, Barakaldo, Bilbao, Vitoria-Gasteiz, Irún e Illescas.

Dichas personas acuerdan **constituir el Comité de Igualdad de Género**, como órgano paritario destinado a analizar, diseñar y acordar un plan de Igualdad de Género a través de la consulta, seguimiento y acuerdo de un análisis situacional y un plan de medidas para la Fundación en Materia de Igualdad.

9. **Ámbito personal, territorial y temporal**

La política presentada y aprobada en este documento hace referencia a todo el personal de Save the Children España: ya sea personal laboral, en prácticas o voluntariado, aceptando realizar y cumplir la política en materia de comportamientos, valores, comunicación, formación y desarrollo de cualquier acción realizada dentro del ámbito de la organización.

Este Plan tendrá carácter bianual, entre 2023-2024, estableciendo su revisión y reformulación de forma anual.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros que se creen durante su vigencia y a todos los profesionales que puedan incorporarse a los mismos siendo a día de hoy: Las Palmas, Melilla, Cádiz, Algeciras, Sevilla, Málaga, Granada, Almería, Valencia, Mislata, Paterna, Alicante, Canovelles, Lleida, Barcelona, Barakaldo, Bilbao, Vitoria-Gasteiz, Irún, Illescas, Fuenlabrada, Parla, Leganés y Madrid.

Las partes comenzarán la negociación seis meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan. Acabado el plazo, este Plan se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

10. Informe del diagnóstico de situación

Una vez realizada la fase de diagnóstico en materia de género con los datos de 2021 (datos facilitados por gestoría externa a septiembre de 2022) y entregada la documentación a la Representación Legal de los y las Trabajadoras con su posterior negociación, análisis y validación; se detallan y concluyen diferentes apartados con criterios admitidos por instituciones y organismos que trabajan en la normalización de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

A nivel de conclusiones, se pudieron extraer las siguientes en cada uno de los siguientes apartados:

- Estructura y clasificación profesional

A cierre de diciembre de 2021, Save the Children España tenía una plantilla de 522 personas, donde las mujeres representan un 82% y los hombres el 18%. Existe una distribución de plantilla desequilibrada según la Ley de Igualdad tanto a nivel global, de direcciones, como por posiciones que debe intentar irse equilibrando la plantilla a nivel de género hasta tener un 50/50 (+/- 10%). Creemos que es conveniente trabajar para que exista una mayor representatividad de la muestra global a nivel de direcciones. De la misma forma, vemos que hay que seguir trabajando para que la diferenciación a nivel de posiciones sea más equilibrada a medida que se escalen los niveles y categorías profesionales.

- Acceso al empleo

Save the Children dispone de una política de reclutamiento y selección que intenta priorizar el desarrollo y movilidad interna. En todos los procesos de selección se valora cualitativamente la motivación e implicación por la infancia y la organización y de forma cuantitativa y categórica la experiencia, competencias y conocimientos de las candidaturas interesadas.

Con el objeto de conocer y poder analizar más en detalle cómo funcionan los procesos de reclutamiento y selección, sería conveniente poder dar seguimiento y obtener indicadores recogiendo información sobre: fuentes de reclutamiento, equipo encargado, el número de mujeres y de hombres presentados y que van superando cada una de las fases del proceso.

- Promoción y movilidad interna

La dirección tiene el compromiso de priorizar el talento interno, comunicando toda posición de manera interna a todo y toda profesional para que, antes de valorar posibilidades externas, el personal interno tenga la posibilidad de acceder a promociones o movilidad. Durante 2021 se realizaron 115 movimientos: 30 asociados a hombres (26%) y 85 a mujeres (74%).

Serían necesarias más herramientas de seguimiento para poder analizar cada movimiento de manera ágil y poder corregir o vigilar posibles tendencias que pongan en riesgo la igualdad de género a la hora de promocionar o movilizar al personal.

- Retribución

Save the Children distribuye su sistema de remuneración por niveles y categorías definidas y descritas en su Convenio Colectivo donde se engloban los diferentes puestos según impacto, responsabilidad y funciones.

A nivel de salarios promedios de la organización vemos que tanto a nivel de salario base como percepciones por complemento los hombres tienden a cobrar más que las mujeres.

Si el análisis lo hacemos por la distribución del total de personas trabajadoras según su categoría profesional, el promedio salarial de la plantilla es superior en los niveles de responsabilidad de los hombres hacia las mujeres, pudiendo observarse diferencias entre cada nivel con respecto a la media a favor de los hombres.

Save the Children debe hacer un esfuerzo en regular que, para 2023 la proporción entre diferentes niveles salariales guarden una mayor relación proporcional.

- Formación

No se distingue en materia de género de su plantilla a la hora de identificar necesidades formativas y planifica y programa el contenido de las mismas en base a planes operativos y estratégicos de la organización.

La formación se entiende como un valor integrado en la estrategia de la organización, que se refleja en un plan de formación anual, basado en las necesidades formativas detectadas de la totalidad de la plantilla.

- Movimientos laborales

A nivel de altas y bajas, los datos muestran la misma tendencia y proporcionalidad que refleja la proporción de género de la organización: 18:82. Vemos un mayor uso de determinadas contrataciones temporales cuando hablamos de mujeres (interinidades parciales u obras o servicios) que con hombres.

No se observan diferencias significativas por género a nivel de permisos en proporción y tendencia de la Fundación.

- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Save the Children cuenta con medidas de conciliación interesantes y que mejoran el Estatuto de los Trabajadores, con la intención de aportar valor añadido y mejorar las condiciones de los equipos a través de:

- Calidad en el Empleo,
- Desarrollo Personal y Profesional
- Flexibilidad temporal y espacial
- Liderazgo y estilos de dirección
- Apoyo al círculo personal de profesionales
- Igualdad y Corresponsabilidad

y en la misma línea se trabajarán medidas que permitan seguir favoreciendo las condiciones de los y las profesionales mientras se sigue manteniendo el impacto y calidad de nuestras acciones.

En concreto, en cuanto a la flexibilidad horaria partimos de un marco de mejoras sobre las jornadas habituales con un modelo de jornada de 37,5h, jornada intensiva de verano y un modelo híbrido de teletrabajo.

- Sexismo y acoso sexual.

La organización dispone de regulación interna y de un Protocolo de actuación para la Prevención del Acoso y discriminación sexual. Se pretende dar más difusión de cara a la prevención del acoso y discriminación sexual y realizar acciones de sensibilización asociadas al mismo.

Durante la negociación de este plan, la Comisión Negociadora revisó el **Protocolo de Acoso** y su actualización se difundirá junto con la puesta en marcha y comunicación del Plan de Igualdad.

- Comunicación interna.

Los canales de comunicación interna que la entidad utiliza con más frecuencia son: correo electrónico, reuniones y presentaciones a la plantilla; ya sea de forma presencial o por videoconferencia, y en ocasiones las comunicaciones se realizan por cuestionarios para obtener información o valoraciones.

Como manera de trabajar la integración y enfoque de género la organización intenta visibilizar y sensibilizar en la materia tanto a nivel de comunicación externa como interna, mejorando el manejo del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y campañas.

Se debe seguir fomentando y aumentando las acciones en esta línea de trabajo.

11. Resultados de la auditoría retributiva

La Fundación Save the Children realiza una valoración de puestos de trabajo que facilita la realización del registro y auditoría retributiva; y cuya vigencia será acorde a la duración del plan y que se revisará de manera anual en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) elegido por la Fundación Save the Children, está basado en el presentado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que permite diseñar el SVPT con perspectiva de género compuesto por una lista de factores y subfactores, agrupados en las categorías que se establecen en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Una vez obtenida esa valoración de puestos de trabajo, la realización del registro retributivo determina que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres. Pese a que la brecha salarial supera el 25% el resultado del análisis por **nivel de puestos de trabajo** evidencia una diferencia salarial en los cálculos globales, que no viene derivada de razones de discriminación por razón de sexo, sino por la mera comparativa de puestos (cargos) con distintas funciones y responsabilidades que conllevan consiguientemente diferentes salarios.

Tanto este diagnóstico como el registro retributivo permitieron que la Comisión de Igualdad, en su acta 14, en fecha de 1 de febrero de 2023 dieran el visto bueno a la relación de datos existentes entre diagnóstico situacional, valoración de puestos de trabajo y registro retributivos y se comprometieran a mejorar la fiabilidad de los datos y reducir las diferencias económicas de cara a las siguientes auditorías salariales.

12. Definición y descripción de objetivos y medidas

A continuación, agruparemos las medidas en función de los ejes consensuados e identificados en el diagnóstico que permitirán avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y toda identidad de género:

Acceso al Empleo y Promoción interna

Objetivo	Medida / Acción	Resultado / Indicadores	Responsable	Plazo
Promover el desarrollo profesional para facilitar el acceso a movilidad y promoción interna.	Analizar y asociar la evaluación de desempeño y de los planes de desarrollo con las necesidades formativas detectadas.	Identificar el nº de promociones realizadas y desagregadas por género	Empleo	Anual
	Difundir y publicar los criterios de selección de personal así que las posiciones vacantes por diferentes canales para fomentar la visibilidad y alcance de los posibles movimientos internos.	Criterios y fases de selección en Dorothy Vacantes semanales por mail y en Dorothy Accesibles siempre a través de la web a DPT e inscripción.	Empleo	-

Retribución

Objetivo	Medida / Acción	Resultado / Indicadores	Responsable	Plazo
Identificar diferencias salariales a entre hombres y mujeres a nivel: general, dirección y categoría.	Elaborar un informe de retribución que permita determinar los casos de diferencias salarial entre hombres y mujeres	Identificar diferencia salarial por género entre los distintos niveles y direcciones en un ejercicio de revisión salarial anual.	GdP	12 meses
Identificar si hay diferencia salarial	Elaborar una política retributiva que permita reducir la diferencias salarial entre hombres y mujeres en base a criterios transparentes, objetivos y vinculada al ejercicio presupuestario de la organización.	Reducir anualmente la diferencia salarial en un 5% a nivel general velando por el equilibrio y equidad entre el alcance de la posición (Valoración de Puestos de Trabajo) y el Desempeño (política retributiva).	GdP	12 meses
Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no sólo iguales, sino de igual valor	Realizar las valoraciones de puestos de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva	Revisión de valoraciones de puestos de trabajo en los casos en los que haya modificaciones o se generen nuevas funciones o proyectos, con un indicador concreto de valor de la posición que se vincule inmediatamente a posibles reajustes en momentos de aprobación de presupuestos (junto a la revisión salarial)	GdP	18 meses

Formación

Objetivo	Medida / Acción	Resultado / Indicadores	Responsable	Plazo
Formación en materia de Planes de Igualdad para toda persona incluida en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para dotarles en conocimiento y herramientas.	Diseñar y poner a disposición una Formación obligatoria en Plan de Igualdad a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad desde el segundo semestre, abierta a otros posibles miembros de interés una vez se identifique y se calendarice.	Alcanzar el 100% de participación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Formación	Semestral
Formación sensible al enfoque y a la igualdad de género que responda a las necesidades organizativas y al desarrollo profesional de los y las profesionales.	Vigila que se da acceso proporcional a hombres y mujeres (por dirección y nivel) a la formación y desarrollo.	Puesta en marcha de acciones formativas, medidas en: <i>horas, personas, horarios y costes</i> asociados por nivel y dirección y disgregados por género; que garanticen que el acceso a las mismas es proporcional en género e igualdad de oportunidades y atendiendo a las necesidades detectadas de cada área.	Formación	Anual
Promover el desarrollo profesional a través de la formación en las categorías inferiores con mayor representación de mujeres para facilitar el acceso a movilidad y promoción interna.	Detectar las necesidades formativas para la promoción de mujeres en categorías inferiores para analizar y asociar la evaluación de desempeño con el acceso a esas necesidades formativas facilitando la movilidad y promoción interna de las mujeres indicadas.	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el nº de mujeres en categorías inferiores con buen desempeño y que mejoran sus condiciones en jornada, contrato o posición. Asegurar e impulsar la movilidad de dichas personas a través de la formación y selección interna. 	Formación	Anual
Sensibilización y formación en materia de igualdad de género para toda la plantilla	Diseñar y poner a disposición una Formación básica obligatoria en enfoque de género a toda la plantilla que se realice dentro de las acogidas y con carácter anual para el resto de la plantilla.	Alcanzar el 60% de participación de la plantilla media anual: entre formación de acogida y anual.	Formación	Anual
Sensibilización y formación en materia de igualdad de género para toda la plantilla	Diseñar y poner a disposición una Formación de lenguaje inclusivo de carácter voluntario (y obligatorio para las áreas de Comms Interna y Externa) que se ponga a disposición en las acogidas y con carácter anual para el resto de la plantilla.	Alcanzar el 50% de participación de la plantilla media anual: entre formación de acogida y anual.	Formación	Anual

Conciliación

Objetivo	Medida / Acción	Resultado / Indicadores	Responsable	Plazo
Dar a conocer las medidas de conciliación en la organización.	Difundir y promover las medidas de conciliación existentes: teletrabajo, horario flexible, permisos maternidad/lactancia, cuidado de hijos	Campaña de comunicación y espacio en la intranet para difundir las medidas impactando en el 85% de la plantilla (comunicaciones trimestrales para asegurar la comunicación al nuevo personal).	GdP	Inmediato
Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Realizar una encuesta para conocer las necesidades de conciliación de los profesionales	Informe de resultados de la encuesta.	GdP	Inmediato
Teletrabajo	Posibilidad de teletrabajo en periodos de adaptación infantil para hijos de 0 a 6 años (máximo 2 semanas)	Comunicación de la medida impactando en el 85% de la plantilla (comunicación trimestral para asegurar alcance al nuevo personal).	GdP	Inmediato
Maternidad/Paternidad	Mediante justificante médico el tiempo indispensable para los exámenes prenatales de la pareja	Comunicación de la medida impactando en el 85% de la plantilla (comunicación trimestral para asegurar alcance al nuevo personal).	GdP	Inmediato
Equiparar las parejas de hecho debidamente inscritas a la figura del matrimonio	Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en el convenio colectivo	Comunicación de la medida impactando en el 85% de la plantilla (comunicación trimestral para asegurar alcance al nuevo personal).	GdP	Inmediato
Mayor flexibilidad en la jornada	Dar una mayor flexibilidad a la hora de disponer de nuestra jornada con un piloto que dure hasta diciembre de 2023, que transforme en bolsa de horas los días de libre disposición: 22,5 horas (a año trabajado en jornada completa), dejando a elección de la persona trabajadora la posibilidad de optar por mantener los días íntegros o por la bolsa de horas. A partir de 2024, se estudiará el resultado y uso de esta medida para consolidarla o aumentarla.	Diseñar, parametrizar e implantar un proceso que permita medir su funcionamiento con un informe de resultados que no refleje más de un 10% de incidencias y que permita comprobar que a cierre de año se consumieron el 90% de los 3 días o las horas de libre disposición permitiendo en base a aprendizajes y disponibilidad de un sistema de registro, a partir de enero de 2024 valorar la ampliación de la bolsa.	GdP	Inmediato
Mayor flexibilidad en la jornada	Reducir jornada de los viernes a las 15h siempre y cuando la jornada semanal de 37,5h haya sido cumplida	Diseñar, parametrizar e implantar un proceso que permita medir su funcionamiento que refleje con un 85% el registro de jornada semanal adecuada.	GdP	Inmediato

Comunicación

Objetivo	Medida / Acción	Resultado / Indicadores	Responsable	Plazo
Sensibilización en materia de igualdad de género.	Realizar un plan de comunicación con acciones de sensibilización en las sesiones informativas de manera trimestral, además de una acción dedicada a la igualdad de género	1 Espacio específico en Dorothy para Género. 4 apartados en las sesiones informativas para comunicar el enfoque de género de SC. 1 acción anual dedicada a la igualdad de género (8M)	Comms Interna	12 meses.
Unificar y consolidar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio para el conjunto de la organización,	Elaboración de un protocolo interno con la terminología clave y criterios para evitar un uso no inclusivo del lenguaje.	Difusión y aplicación del protocolo a todo el personal impactando en el 85% de la plantilla (comunicaciones trimestrales para asegurar la comunicación al nuevo personal).	Comms Inter. y Ext.	12 meses

Protocolo de acoso y discriminación por motivo de género

Objetivo	Medida / Acción	Resultado / Indicadores	Responsable	Plazo
Protocolo de Acoso	Difusión a toda la plantilla	Comunicación de la medida impactando en el 85% de la plantilla (comunicación trimestral para asegurar alcance al nuevo personal).	GdP	Inmediato
Comunicar y sensibilizar a la plantilla sobre el acoso y discriminación por motivos de género y sexo.	Comunicar a través de la creación de un espacio específico en Dorothy. Acciones de sensibilización del protocolo.	Publicación en Dorothy 6 acciones (bimensual) de sensibilización realizadas	Comms Interna & Código Ético	12 meses

12. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, creará una Comisión de Seguimiento de manera inmediatamente posterior a la publicación de este Plan de Igualdad para:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas
- Supervisar la implantación del plan
- Recabar información sobre los indicadores del plan
- Realizar las evaluaciones temporales y observar los resultados de la implantación de la puesta en marcha de las medidas
- Aplicar medidas correctoras si es preciso hacer alguna modificación concreta en la aplicación del plan
- Realizar la evaluación final del plan.

13. Composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación

La Comisión de Seguimiento, que estará compuesta por componentes que representen a las empresas y a sus profesionales, se reunirá cada 4 meses con carácter ordinario durante el primer año, y con carácter semestral el resto, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida para su intervención.

Representación de la Organización	Representación legal de los y las trabajadoras
Beatriz Saiz Francisco	Yolanda Carmona Rueda
Antoni Pérez Francés	Carmen Belén Molino Lastra
Irene Santos Martín	María Isabel Cuesta García
Miguel García Monge	Mónica San Julian Fernández

Las reuniones extraordinarias se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias lo aconsejen en función de la importancia del asunto, y en ningún caso excederá de treinta días a partir de la recepción de la solicitud por escrito de la intervención o reunión.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de trabajadores.

14. Procedimiento de modificación y/o revisión del Plan de Igualdad de Género.

De acuerdo con previsto en las letras j) y k) del artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el objetivo de orientar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos definidos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente sin perjuicio de realizar una evaluación final del Plan al término de su vigencia y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias establecidas en el artículo 9.2 del RD 901/2020. En concreto:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Fundación.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la organización por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Sin perjuicio de lo anterior, y por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico o medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria. Será competencia de la Comisión de Igualdad el llevar a cabo este proceso de modificación y/o revisión.

14.1 Sistema de resolución de conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).