

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: 2017 - 2018

Contenido

Objetivo.....	2
Definición.....	2
Legislación y Sanciones.....	2
Objetivos y alcance.....	3
Ámbito de aplicación y Vigencia.....	3
Plan de Acción.....	4
Objetivo.....	4

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 (art. 14 CE). No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, género, orientación sexual, religión, opinión pública, ascendencia nacional, origen social o diversidad funcional.

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.

OBJETIVO

Definición

Según el **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e 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.

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** (art. 14 CE). No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, género, orientación sexual, religión, opinión pública, ascendencia nacional, origen social o diversidad funcional.

Legislación y Sanciones

El artículo 14 de la Constitución española, el cual pertenece al Título I, de los Derechos y Deberes fundamentales, y que goza de especial protección, dice: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*, proclamando el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, diversidad funcional y raza.

Referencias en la legislación a la Igualdad de Género

En los **artículos 45 y 46** de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, se establece que las empresas (*de más de doscientos cincuenta trabajadores*) están **obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades** en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral **entre hombres y mujeres**, medidas que deberán negociar y acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras **a través de un Plan de Igualdad, después de realizar un diagnóstico situacional**. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes podrán **contemplar las materias** de *acceso al empleo; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo*.

El **incumplimiento de un Plan de Igualdad** puede tener como consecuencias: la **pérdida automática de ayudas y bonificaciones** con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción **hasta un periodo de seis meses**. Además, en el apartado económico, puede dar lugar también a **sanciones económicas**, con multas **entre 626 euros y 6.250 euros**. Si la infracción es muy grave, las multas pueden oscilar entre 6.251 euros y **187.515 euros**.

Referencias en la legislación a la Ley General de la Discapacidad (LGD)

La **Ley General de la Discapacidad** (LGD, Real Decreto 1/2013) recoge los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social refundiendo, regularizando y armonizando: **LISMI** (Ley 13/1982), **LIONDAU** (Ley 51/2003) e **Infracciones y Sanciones** (Ley 49/2007). En ella, se establece que todas las empresas PÚBLICAS y PRIVADAS, cuya plantilla sea de 50 o más trabajadores, deben tener una “cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad”, **reservando el 2% a personas con discapacidad igual o superior al 33%.**

Las multas por el **incumplimiento de esta Ley** pueden ser leves, graves y muy graves, oscilando **entre los 301 y 6.000 euros** para las más leves y los 600.000 y **1.000.000 euros** para las más graves. Además, también pueden traer aparejadas las siguientes sanciones:

- Imposibilidad de contratar, recibir ayudas o subsidios con/de la Administración Pública.
- Pérdida de todas las bonificaciones en materia laboral.

Referencias en la legislación a la Discriminación por Raza

En términos de legislación, más allá de explicitar la no discriminación por nacimiento, género, **raza** o sexo; no se hace mención a ninguna ley ni sanción específica en ese ámbito.

Objetivos y alcance

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.*

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.
2. 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 trabajador o trabajadora de Save the Children entre su vida profesional y personal.

Ámbito de aplicación y Vigencia

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 actuación de la organización.

Este Plan de Igualdad tiene carácter bianual, y comprende de 2017-2018, pudiendo ser revisado y reformulado de forma anual.

PLAN DE ACCIÓN

Objetivo

El resto de propuestas y recomendaciones del programa “Generando Cambios” se analizarán, priorizarán y adaptarán según las necesidades, impacto y recursos de la Organización para ayudar a mejorar la igualdad de oportunidades no sólo en materia de género, sino también teniendo en cuenta la diversidad funcional o de raza estableciendo los dos objetivos principales en los que se sustentará el plan de acción y sobre los que se trabajarán una serie de acciones concretas:

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.

A través de estos puntos se establecerá un plan bianual basado en el diagnóstico, análisis, propuesta y ejecución de las siguientes acciones:

1. **Análisis la situación actual de la entidad en relación a igualdad, contemplando no sólo género, si no diversidad funcional o racial.**
Save the Children, a través del Programa Generando Cambios y del análisis de sus datos de plantilla tiene un análisis de la situación actual de la plantilla. A partir de este punto, se deberá **establecer un reporte trimestral** de los datos más representativos **en materia de igualdad** para poder ir dando seguimiento a la ejecución del plan de igualdad de oportunidades:
 - **Igualdad de Género** → Obligatorio por ley a partir de organizaciones de más de 250 trabajadores y trabajadoras.
 - Plantilla equilibrada con proporción de 50% +/-10% entre hombres y mujeres
 - Sensibilización, comunicación y formación en igualdad de oportunidades de género
 - Protocolos de actuación ante casos de acoso y discriminación por razón de sexo o género
 - **Ley General de Discapacidad** → Obligatorio por ley representar con un 2% de trabajadores con diversidad funcional.
 - Plantilla SC: 300 personas. Representación de 6 personas con discapacidad
 - **Diversidad Racial** → Obligatoriedad legal de no discriminación.
2. Una comparación las prácticas y procesos del resto de ONG de tamaño, estructura, y líneas programáticas similares en 2017. Creación de un grupo de trabajo en red a través de la creación de un grupo de trabajo del tercer sector para intercambiar prácticas y acciones en materia de igualdad.
3. Propuesta y puesta en marcha de las medidas correctoras y acciones de los posibles puntos de mejora detectados en 2017.
4. Alcanzar y mantener los requerimientos legales señalados en materia de políticas sociales (diversidad 2%) y avanzar hacia una representación de igualdad (género 60%-40%) en 2018.
5. La definición y puesta en marcha de las mejores y más innovadoras prácticas en materia de Igualdad del sector para 2018.