



PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN SALUD INFANTIL
Plan nº 001/23

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA IGUALDAD		
EMPRESA		FUNDACIÓN SALUD INFANTIL
Nº REGISTRO		001/23
FECHA	VERSIÓN	MOTIVO
05/2023	1.0	III Plan de Igualdad

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ENTIDAD	5
2.1. Ficha de datos	5
2.2. Presentación	5
2.3. Estructura Organizativa	7
3. PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	9
4. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	10
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA	11
6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA CON ENFOQUE DE GÉNERO	11
7. OBJETIVOS DEL PLAN	13
8. MEDIDAS	13
9. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN	30
10. SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS	32
11. CALENDARIO	33
12. PRESUPUESTO	34
13. CONFORMIDAD	34
ANEXO I. ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD	35

1. INTRODUCCIÓN

La realización de este Plan de Igualdad obedece al cumplimiento del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo que modifica el apartado 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que regula los planes de igualdad para empresas de 50 o más personas en plantilla.

A continuación, se resume el marco legal en materia de igualdad que se ha venido desarrollando desde diferentes ámbitos: internacional, comunitario y nacional.

ÁMBITO INTERNACIONAL

Naciones Unidas (ONU). El principio de igualdad se reconoce en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que se destaca, la Primera Declaración de Derechos Humanos, el Convenio Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1984.

Además, hasta la fecha se han celebrado cuatro conferencias mundiales sobre las mujeres (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing 1995). Estas conferencias han impulsado las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, fundamentalmente la celebrada en Beijing, donde el objetivo prioritario fue la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada.

La organización internacional del trabajo (OIT), considera a la igualdad como un derecho humano y fundamental para alcanzar el objetivo mundial de que todas las personas cuenten con un trabajo decente, respondiendo así, al objetivo principal de la OIT.

ÁMBITO COMUNITARIO

La igualdad ha constituido uno de los principios fundamentales de la Constitución de la Unión Europea, y así queda reflejado en el Tratado de Ámsterdam (1990) donde se conceptualiza las discriminaciones indirectas aún persistentes, para cuya eliminación resulta preciso reconocer y legitimar las acciones positivas. En la Unión Europea se ha desarrollado un marco jurídico normativo comunitario en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de trato relativas a ampliación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo y al acceso a bienes y servicios y su suministro, respectivamente.

ÁMBITO NACIONAL

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa a la discriminación por razón de sexo (artículo 14) y establece la obligación de los poderes públicos para que la igualdad sea real y efectiva (artículo 9.2). Desarrollando esta obligación se ha aprobado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que incorpora al ordenamiento español dos directivas europeas en materia de igualdad de trato.

En esta Ley se ratifica la necesidad de fortalecer la lucha por la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo y de modificar los estereotipos sociales que impiden alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

En concreto, la LOIEMH presta especial atención a las organizaciones laborales que, como agentes de desarrollo económico, son susceptibles de incorporar medidas para corregir desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales.

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre 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.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ÁMBITO AUTONÓMICO

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (DOCV núm. 4474 de 04.04.2003)

Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. (DOCV núm. 5567 de 31.07.2007)

Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats". (DOCV núm. 6346 de 02.09.2010).

2. ENTIDAD

2.1. Ficha de datos

Denominación social	Fundación para la Salud Infantil de la Comunidad Valenciana
C.I.F.	G53235024
Dirección social	Paseo de la Juventud, 3
Municipio	03201 Elche
Provincia	Alicante
Teléfono	966 661 529
Web	https://fundacionsaludinfantil.org/
Sector Actividad	Actividades de cuidado diurno de niños
CNAE	8891
Año de constitución	1997
Persona de contacto	Dña. Virginia Rubio Sánchez
Cargo	Aux. Administrativa de personal
email	rrhh@fundacionsaludinfantil.org
Fecha de recogida diagnóstico	Enero-Mayo 2023
Fecha de finalización del Informe	Mayo 2023

Persona responsable del Plan

Nombre	Dña. Virginia Rubio Sánchez
Cargo	Aux. Administrativa de personal
email	rrhh@fundacionsaludinfantil.org

2.2. Presentación

La Fundación Salud Infantil es una entidad sin ánimo de lucro, de interés social y declarada de utilidad pública cuya finalidad se basa en mejorar la calidad de vida de los niños y niñas que padecen una discapacidad o tienen el riesgo de padecerlas, así como la de sus familias.

La Fundación se mueve bajo los valores de:

- ✓ Transparencia: El convencimiento de lo que hacemos nos hace ser transparentes en todos los niveles: socialmente, científicamente, económicamente. Somos como somos y lo difundimos.
- ✓ Compromiso científico: Nuestra vocación de servicio público y de mejora de la calidad de nuestros usuarios/as siempre nos hace estar a la cabeza de nuevos tratamientos e implementaciones, y mejora continua sin descuidar la práctica basada en la evidencia.
- ✓ Alma: Nuestra vocación e implicación superan el ámbito profesional y nos hacen sentir orgullosos y especiales. Juntos hacemos grandes personas.

La Fundación arranca este tercer Plan de Igualdad con el objetivo de afianzar las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en las que la entidad lleva trabajando desde el año 2016.

La Fundación elaboró un II Plan de Igualdad en 2022, pero ante la posibilidad de contar con un Plan de Igualdad que reúna los actuales requisitos normativos y la voluntad de dar respuesta al compromiso con la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres que la entidad considera imprescindible aplicar en la gestión interna de los recursos Humanos, ha elaborado este Plan de Igualdad en cuyo diagnóstico se ha incorporado la Auditoría Retributiva así como el análisis de todas las áreas recogidas en el Real Decreto 901/2020.

El diagnóstico ha contado con la participación de la consultoría de Igualdad del Grupo Esoc a partir de los datos proporcionados por la empresa. Para ello, en virtud del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha procedido a recabar toda la información y a su análisis posterior de forma cuantitativa y cualitativamente.

Gracias a este diagnóstico, se ha llevado a cabo un listado de objetivos de mejora, incidiendo sobre todo en aquellos campos que han obtenido peores resultados en el diagnóstico de situación.

Ligados a estos objetivos van las acciones que se han establecido para paliar las carencias halladas y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras de la empresa.

Este Plan nace con el propósito de ser una herramienta efectiva de trabajo, y para ello, tras su aprobación por la Comisión Negociadora se ha designado una Comisión para el seguimiento del Plan que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

La Comisión Negociadora se ha constituido de forma paritaria con representación de la Dirección de la empresa y representación del Comité de Empresa.

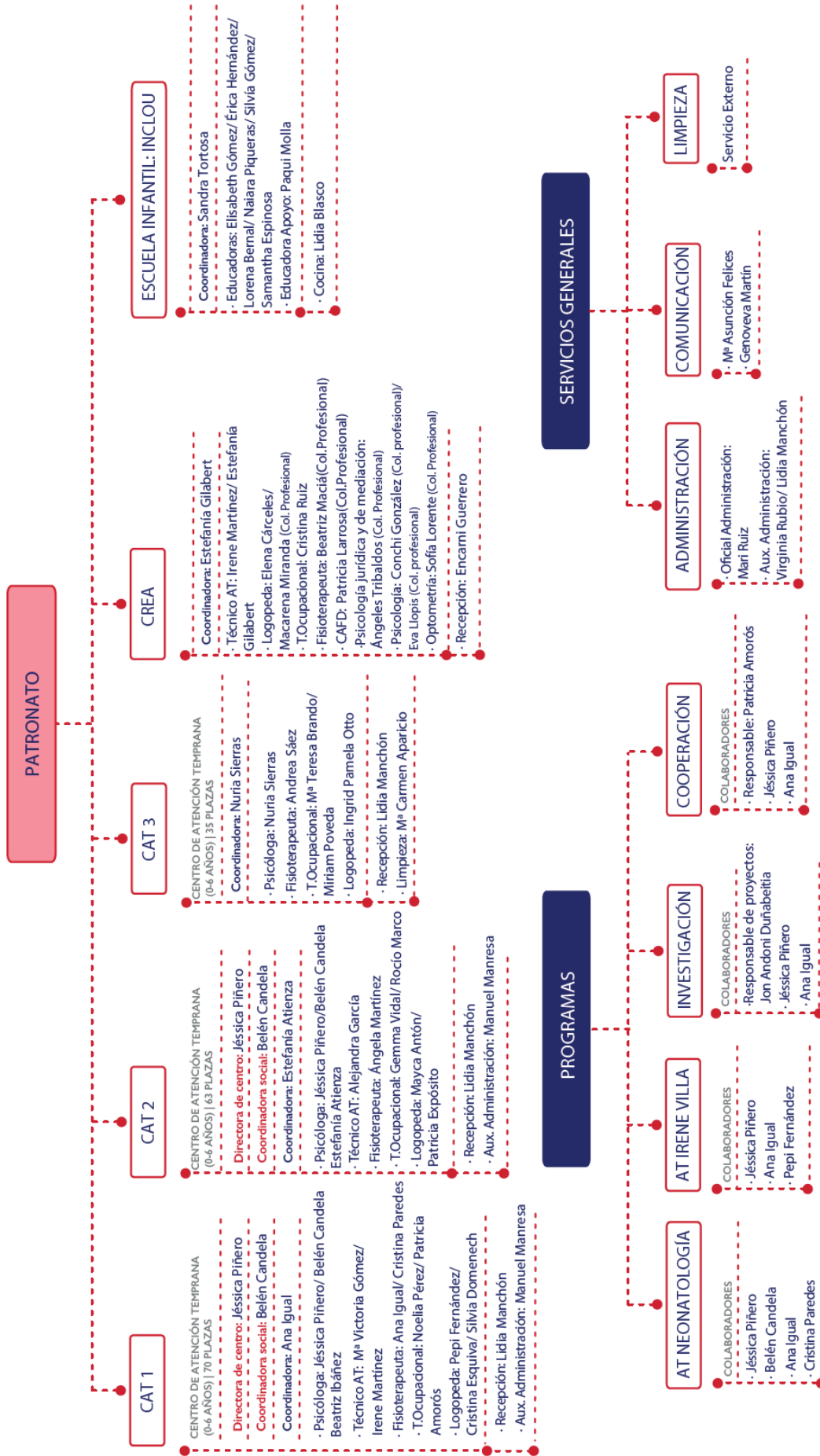
En conclusión, nos encontramos con un instrumento de trabajo consensuado por los/as integrantes de la Comisión Negociadora del Plan y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres.

Con base a las necesidades detectadas y las posibilidades de la entidad, este Plan se ha planteado con una vigencia de 4 años.

El calendario de puesta en práctica de las medidas abarca los años 2023 hasta el 2027. A finales de cada año se elaborará un Informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha y al concluir se llevará a cabo la evaluación final de los resultados obtenidos y la definición del nuevo Plan de Igualdad. En caso de retraso en la evaluación y definición del nuevo Plan, continuarán en vigencia las presentes medidas hasta que se produzca su aprobación.

2.3. Estructura Organizativa

Área	Puesto de trabajo
General	Jefe/a Administración
	Oficial Admon
	Aux. Admon
	Oficial Servicios Generales (Limpieza)
	Aux. Servicios Generales (Limpieza)
	Técnico/a Comunicación
Escuela Infantil Inclou	Aux. Servicios Generales (Limpieza)
	Maestro/a
	Educador/a
Centro de Recursos y Aprendizaje (CREA)	Logopeda
	Terapeuta Ocupacional
	Monitor/a Ocio y Tiempo Libre
	Técnico/a Atención Temprana
	Recepcionista
Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana (CDIAT I)	Dirección - Psicólogo/a
	Psicólogo/a
	Logopeda
	Terapeuta Ocupacional
	Técnico/a Atención Temprana
	Fisioterapeuta
	Recepcionista
	Aux. Admon
Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana (CDIAT II)	Psicólogo/a
	Logopeda
	Terapeuta Ocupacional
	Fisioterapeuta
	Técnico/a Atención Temprana
Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana (CDIAT III)	Psicólogo/a
	Logopeda
	Terapeuta Ocupacional
	Fisioterapeuta
	Aux. Servicios Generales (Limpieza)



3. PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del 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, la Fundación Salud Infantil, con CIF: G-53235024 y domicilio social Paseo de la Juventud, 3, CNAE 8891, VII Convenio Colectivo atención discapacidad de la CV-2021 y XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil, promueve la negociación de su Plan de Igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de Fundación Salud Infantil para negociar el Plan de Igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del Plan de Igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con cuatro centro/s de trabajo, sito/s en Elche y Crevillente, en la provincia de Alicante, Comunidad Valenciana, con 52 personas y con representante legal de la plantilla.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Calle Paseo de la Juventud, 3 y como persona de contacto a Virginia Rubio Sánchez con correo electrónico rrhh@fundacionsaludinfantil.org y teléfono 966661529.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente, Fernando Vargas Torcal representante de Fundación Salud Infantil a efectos de negociación.

4. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

4.1. Comisión Negociadora

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, constituida el 15 de noviembre de 2022, integrada por la representación de la empresa y por la representación de las trabajadoras y trabajadores y cuya acta de constitución se adjunta en el Anexo I:

	NOMBRE	CARGO	DEPARTAMENTO
Representación de la empresa	VIRGINIA RUBIO SÁNCHEZ	Aux. Administrativa	RECURSOS HUMANOS
Representación del Comité de Empresa	SAMANTHA ESPINOSA CLARKE	Educadora infantil	REPRESENTANTE TRABAJADORAS/ES

4.2. Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se constituirá en el momento de la aprobación del Plan y estará integrada por miembros de la Dirección de la empresa y de la representación de la plantilla. Queda configurada de la siguiente forma:

	NOMBRE	CARGO	DEPARTAMENTO
Representación de la empresa	VIRGINIA RUBIO SÁNCHEZ	Aux. Administrativa	RECURSOS HUMANOS
Representación del Comité de Empresa	SAMANTHA ESPINOSA CLARKE	Educadora infantil	REPRESENTANTE TRABAJADORAS/ES

Este órgano velará por:

- El cumplimiento de la programación anual de las acciones concretas a llevar a cabo.
- Revisión y, si fuera necesario, actualización del diagnóstico para dar respuesta a los posibles cambios relevantes en la empresa.
- Evaluar y analizar el grado de cumplimiento y consecución de los objetivos del Plan.
- Resolver las dudas o discrepancias de aplicación que hayan podido surgir.
- Identificar nuevos ámbitos prioritarios de actuación.
- Elaborar informes anuales de evaluación seguimiento del Plan.

El objetivo de este seguimiento y evaluación es conocer si las acciones previstas se están realizando o si surgen dificultades de su puesta en marcha. Y, en este caso, cómo se resuelven.

En caso de discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, cualquiera de las partes que integran la comisión de Seguimiento podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

La Comisión de Seguimiento deberá reunirse al menos una vez al año. De manera anual se realizará un informe de evaluación del avance, progreso y evolución del Plan de Igualdad y de las medidas incluidas en el mismo.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA

ÁMBITO

El presente Plan de Igualdad se aplicará a la Fundación Salud Infantil en todos y cada uno de los centros de trabajo de los municipios de Elche y Crevillente, en la provincia de Alicante, y entrará en vigor al día siguiente a su firma por las personas integrantes de la Comisión Negociadora de Igualdad.

VIGENCIA

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **cuatro** años, desde el 20/05/2023 al 19/05/2027.

Las medidas deberán ser revisadas y evaluadas con una periodicidad **anual**.

6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA CON ENFOQUE DE GÉNERO

En el **Informe de Diagnóstico y Auditoría Retributiva** se recogen los siguientes aspectos:

1. INTRODUCCIÓN

2. INFORME DIAGNÓSTICO

- 2.1. Condiciones generales
- 2.2. Información básica de la empresa
- 2.3. Análisis cuantitativo
- 2.4. Procesos de Gestión de Personal
- 2.5. Condiciones de trabajo
- 2.6. Corresponsabilidad
- 2.7. Infrarrepresentación femenina
- 2.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 2.9. Violencia de género
- 2.10. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista
- 2.11. Seguridad, Salud laboral con perspectiva de género y equipamientos
- 2.12. Relación de la empresa con su entorno
- 2.13. Valoración de la Igualdad en la empresa
- 2.14. Auditoría Retributiva con perspectiva de género

3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

ANEXO I. Cuestionario Igualdad en la empresa para los trabajadores y trabajadoras

ANEXO II. Cuestionario para la representación legal de los trabajadores y trabajadoras

ANEXO III. Cuestionario Igualdad para la empresa

ANEXO IV. Herramienta Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género

ANEXO V. Registro retributivo del año 2022

Las **conclusiones** de dicho diagnóstico han sido:

- *Presencia mayoritaria femenina en la fundación.* La plantilla de Fundación Salud Infantil es una plantilla eminentemente femenina con solo dos hombres en ella. Se corresponde con la feminización del sector al que pertenece, el cuidado y la atención. Las mujeres están representadas en los puestos de responsabilidad.
- *Selección y contratación.* Las personas responsables de la selección de personal tienen formación en Igualdad. La Fundación no posee ninguna medida de acción positiva para incorporar al sexo menos representado. La contratación de mujeres se debe a que se presentan más candidaturas femeninas.
- *Conciliación.* En el análisis relativo al área de conciliación, la Fundación cuenta con más medidas de las estrictamente legales. Al ser una empresa con mayoría de mujeres, las personas acogidas a estas medidas son también mujeres. La conciliación personal y laboral es uno de los puntos fuertes de la Fundación como se refleja en el amplio abanico de medidas.
- *Formación.* La principal carencia que se detecta en materia de formación en la empresa es la ausencia de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades a la plantilla.
- *Condiciones de trabajo.* El teletrabajo solo se utiliza como fórmula de conciliación para los puestos en los que es posible realizarlo. No existe un protocolo de desconexión digital.
- *Comunicación.* La Fundación tiene un boletín de lenguaje no sexista e inclusivo que ha distribuido por mail a la plantilla y al que también se puede acceder a través de la red interna de la entidad. En general, se cuida el lenguaje para que sea inclusivo y no sexista. No obstante, es recomendable la realización de una auditoría para eliminar términos neutros utilizados en lugar de un lenguaje inclusivo.
- *Acoso sexual y por razón de sexo.* La Fundación Salud Infantil cuenta con un Protocolo de actuación frente a situaciones de acoso en el que están incluidos todos los tipos de acoso, entre ellos el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Dicho protocolo cuenta con medidas de prevención primarias, identificación y medidas de resolución y control de implantación de medidas. No se ha realizado formación ni charlas sobre sensibilización en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- *Diferencias en complementos salariales.* Se velará que las diferencias salariales por complementos no se den entre hombres y mujeres.

Las áreas en las que se deben introducir mejoras son:

- Corresponsabilidad
- Formación
- Comunicación y Lenguaje no sexista
- Acoso sexual
- Retribución salarial

Para cada una de estas áreas, en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, se debatirán posibles propuestas concretas de actuación adaptadas a la realidad de la empresa que, tras su valoración y aprobación, serán recogidas en el Plan de Igualdad, para su programación y ejecución, indicando plazos y recursos.

7. OBJETIVOS DEL PLAN

El objetivo principal que guía este Plan de Igualdad es reforzar la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, una premisa en la que ya lleva años trabajando la entidad y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Más concretamente, se establecen:

7.1. Objetivos cualitativos

- Garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la selección de personal.
- Reforzar la perspectiva de género en los procesos de comunicación de la empresa, tanto internos como externos, así como en la política de formación.
- Velar por eliminar cualquier obstáculo de carácter retributivo que dificulte la consecución de la equidad real.

7.2. Objetivos cuantitativos (concretos y coherentes con los generales)

- Reforzar las medidas para garantizar la igualdad en la selección.
- Introducir la formación en igualdad en el Plan de Formación.
- Introducir el lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa de la empresa.
- Eliminar las diferencias salariales detectadas.

8. MEDIDAS

8.1. Acciones para implantar

Áreas de actuación	ACCIONES	
	Nº	Denominación
Selección (acceso al empleo)	1	Elaboración de un procedimiento objetivo de selección de personal
	2	Formación específica para la dirección y responsables con el objeto de introducir prácticas no discriminatorias en recursos humanos
	3	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades
Promoción (clasificación profesional, promoción y formación)	4	Facilitar el acceso a la formación a personas acogidas a medidas de conciliación
	5	Realizar cursos específicos sobre igualdad a toda la plantilla
Conciliación y Corresponsabilidad	6	Realización de charlas informativas sobre las medidas de conciliación
	7	Supervisar que la carga de trabajo del equipo de profesionales permita la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
Área de retribuciones y auditoría salarial	8	Seguimiento de la política retributiva según normativa vigente
	9	Colgar el convenio laboral en el tablón de anuncios
Condiciones de trabajo	10	Elaborar y difundir un protocolo de desconexión digital
Comunicación, lenguaje e	11	Adaptación de la comunicación interna y externa al lenguaje inclusivo.

Imagen no sexista	12	Enviar periódicamente noticias relacionadas con la igualdad a través del correo electrónico
	13	Difusión del Plan de Igualdad.
Salud Laboral con perspectiva de género	14	Elaboración y difusión de un protocolo de embarazo y lactancia
Acoso Sexual y por Razón de Sexo	15	Comunicación efectiva del Protocolo a toda la plantilla
Violencia de género	16	Realización de un protocolo específico en violencia de género

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	ACCESO AL EMPLEO. CONTRATACIÓN	
ACCIÓN	1	Elaboración de un procedimiento objetivo de selección de personal
Fecha	Inicio	1/09/2023
	Finalización	30/03/2024
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de oportunidades durante el proceso de selección 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un procedimiento para una selección de personal que asegure que se rige por principios de igualdad y no discriminación, basado en el perfil a cubrir y de obligado cumplimiento para todas las personas implicadas en la selección. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento creado 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla y plantilla futura 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Personal de Recursos Humanos. 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Personal de administración del departamento en RRHH asesorado por la comisión de seguimiento del plan de igualdad. 10 horas a 14,24€ la hora. 	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar el documento a todas las personas responsables de la selección de personal 	

FICHA ACCIÓN	
ÁREA	SELECCIÓN. ACCESO AL EMPLEO
ACCIÓN	2 Formación en igualdad a las personas responsables de selección y contratación
Fecha	Inicio 2/01/2024
	Finalización 30/12/204
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar en igualdad a las personas responsables de los procesos de contratación y selección de personal
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Formación de tres horas de duración al personal responsable de selección y contratación, y a los mandos intermedios llevada a cabo por profesionales especialistas en igualdad de género.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Memoria de la formación que incluya el nº de asistentes desagregado por sexo. Porcentaje de mandos intermedios asistente Porcentaje de personal de selección y contratación asistente Información sobre la convocatoria y contenido de la formación.
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Responsables de selección y contratación. Mandos intermedios
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable del departamento de formación.
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Empresa externa de formación. Coste aproximado 400 euros
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Mail con la fecha y contenido de la formación a los/as componentes de la organización.

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	ACCESO AL EMPLEO. CONTRATACIÓN	
ACCIÓN	3	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
Fecha	Inicio	Desde el inicio del plan
	Finalización	Hasta la finalización del mismo
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de oportunidades durante el proceso de selección 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de ofertas publicadas con compromiso/Número total de ofertas publicadas 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla y plantilla futura 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Recursos Humanos. 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Recursos internos. 10 horas anuales. Coste la hora: 14,24 euros. Coste anual: 140,24 euros 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	
ACCIÓN	4	Acceso a la formación a personas con medidas de conciliación
Fecha	Inicio	Desde que se inicia el plan
	Finalización	Permanente
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Dar facilidades de formación a personas que han tenido que conciliar con la vida personal para mantenerlas actualizadas profesionalmente 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que todas las personas que están sujetas a medidas de conciliación reciben información sobre la formación obligatoria y aquellas formaciones a las que voluntariamente puedan optar. • Incorporar esta medida al documento de conciliación 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que disfrutan de alguna medida de conciliación formadas. • Medida incorporada al manual o documento de conciliación 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Personas acogidas a medidas de conciliación 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable departamento RR.HH. 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios. Sin coste asociado. 	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Mail con la fecha y contenido de la formación a los/as personas con reducción de jornada 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	
ACCIÓN	5	Planes de formación de Igualdad a toda la plantilla
Fecha	Inicio	1/04/2024
	Finalización	Mayo 2027
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Profundizar en la sensibilización a la plantilla en diversos aspectos relativos a la igualdad de género. 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Formación en igualdad de tres horas a cargo de personal especializado en la materia con contenidos específicos para la plantilla. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Memoria de la formación que incluya el alumnado asistente desagregado por sexo. Número de asistentes desagregado por sexo y porcentaje de la plantilla que recibe la formación. Información sobre la convocatoria de la formación a la plantilla. 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de RR.HH. 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Empresa externa de formación. Coste aproximado: 100 euros la hora. Tres horas de duración. Coste total del curso: 300 euros. En grupos de 25 personas. Dos grupos: 600 euros coste total 	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Mail con la fecha y contenido de la formación a los/as componentes de la organización. 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	
ACCIÓN	6	Charlas informativas sobre medidas de conciliación
Fecha	Inicio	2/01/2024
	Finalización	Mayo/2027
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el conocimiento de las medidas de conciliación entre el personal de la Fundación 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Realización de campañas que fomenten la corresponsabilidad e informen de los cambios legislativos que han aumentado los permisos de paternidad de las medidas existentes en la entidad. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Mail informativo. Acciones realizadas. 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Padres y madres con menores a su cargo. Personal con dependientes a su cargo. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de Recursos Humanos. Comisión de seguimiento de igualdad 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Recursos Humanos. Una charla anual de una hora. Total: 4 horas a 14,24. Coste: 56,96 euros 	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Informar de las campañas a través de los medios disponibles en la empresa. 	

FICHA ACCIÓN	
ÁREA	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
ACCIÓN	7 Supervisar la carga de trabajo para facilitar la conciliación personal y laboral
Fecha	Inicio Junio 2023
	Finalización Mayo 2027
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la conciliación de la vida personal y laboral de toda la plantilla con o sin personas a su cargo.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Supervisar la carga de trabajo del equipo de profesionales de la Fundación para garantizar que se puede compaginar con la vida personal
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Informes anuales de horas de dedicación reales en cada puesto de trabajo. Medidas correctoras si procede
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de Recursos Humanos. Comisión de seguimiento de igualdad
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Recursos Humanos. Sin coste asociado.
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Informar a la plantilla de los informes a través de los medios disponibles en la empresa.

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	
ACCIÓN	8	Seguimiento de retribuciones según los requisitos normativos en vigor
Fecha	Inicio	Diciembre 2023
	Finalización	Anual
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar y controlar que no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres. 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un análisis anual retributivo según los requisitos actuales y evaluar el grado de cumplimiento actual. Corregir y actualizar inmediatamente cualquier tipo de discriminación salarial de género. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Publicación del registro y comunicación a la plantilla del procedimiento 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Asesoría externa 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Coste: 600 euros anuales 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	
ACCIÓN	9	Difundir el convenio laboral
Fecha	Inicio	Principios de año
	Finalización	Permanente
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Hacer accesibles las tablas salariales a la plantilla 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Colgar el convenio laboral en el tablón de anuncios para que la plantilla conozca las tablas salariales en vigor en pro de la transparencia retributiva 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Publicación del convenio en el tablón de anuncios en lugar visible 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable RRHH. Comisión de Seguimiento. 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Recursos propios. 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	CONDICIONES DE TRABAJO	
ACCIÓN	10 Elaborar y crear un protocolo de desconexión digital	
Fecha	Inicio	Junio 2023
	Finalización	Diciembre 2023
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilitar el derecho a la desconexión digital de la plantilla fuera del horario de trabajo. 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y difundir un protocolo de desconexión digital entre la plantilla. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo realizado y difundido entre la plantilla. 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de Recursos Humanos. • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios. 2 horas a 14,24 euros la hora. Total: 28,48 euros 	

FICHA ACCIÓN	
ÁREA	SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA
ACCIÓN	11 Adaptación de la comunicación interna y externa al lenguaje inclusivo
Fecha	Inicio Mayo 2023
	Finalización Mayo 2027
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar cualquier manifestación del lenguaje sexista en las comunicación internas y externas de la entidad.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptar manuales corporativos internos y externos al lenguaje inclusivo. • Auditar y suprimir términos de masculino genérico en la web, comunicados, ofertas de empleo, publicidad y RRSS. •
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Material que se ha modificado. • Chequeo de comunicados, mensajes, ofertas de empleo, publicidad, documentos internos, etc... • Lenguaje e imágenes corregidos.
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla y clientela.
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Marketing, Comisión de Seguimiento del Plan, responsables de manuales internos.
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios. Sin coste asociado.

FICHA ACCIÓN	
ÁREA	SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA
ACCIÓN 12	Enviar noticias de Igualdad a la plantilla
Fecha	Inicio Mayo 2023
	Finalización Mayo 2027
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar en igualdad a la plantilla
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Realizar envíos periódicos de noticias relacionadas con la igualdad a través del correo electrónico a todo el personal de la entidad.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Noticias enviadas cada anualidad Encuesta a toda la plantilla en el momento de la evaluación intermedia del plan sobre el interés acerca de estas informaciones y con sugerencias sobre posibles actuaciones de sensibilización.
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla.
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Seguimiento de Igualdad.
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Difusión por mensajes de correo electrónico Sin coste asociado

FICHA ACCIÓN	
ÁREA	SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA
ACCIÓN	13 Difusión del Plan de Igualdad
Fecha	Inicio Junio 2023
	Finalización Anualmente
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar e informar el nuevo Plan de Igualdad.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Realizar una charla/formación específica de difusión interna del nuevo Plan de Igualdad. Difundir externamente el Plan de Igualdad.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Publicación del Plan de Igualdad en la web. Convocatoria de la charla/formación y resumen asistencia. Encuesta a toda la plantilla tras un periodo de un año sobre el grado de conocimiento de la existencia de un Plan de Igualdad.
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. Cientela.
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Seguimiento de Igualdad.
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Publicación del Plan en la web, en la red interna de la Fundación. Sin coste asociado

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	
ACCIÓN	14	Elaboración y difusión de protocolo de embarazo y lactancia
Fecha	Inicio	1/09/2023
	Finalización	30/12/2024
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de trabajadoras y trabajadores. 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y asegurar el conocimiento del protocolo de embarazo y lactancia en cada centro de trabajo por equipo gerencial con el fin de que informe debidamente en cada caso. Incluir este protocolo en el documento de conciliación. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del protocolo • Difusión del protocolo • Inclusión en el documento informativo de conciliación 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Prevención y Salud Laboral. • Administración en RR.HH. • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos internos. 10 horas a 14,24 euros la hora. 140,24 euros 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
ACCIÓN	15	Comunicación efectiva del protocolo de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo
Fecha	Inicio	2/01/2024
	Finalización	30/12/2025
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual. 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Incluir en la formación obligatoria de PRL un módulo específico de acoso sexual y por razón de sexo. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Formación realizada (convocatoria y planificación) Nº de personas desagregado por sexos que han asistido a la formación 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comité de Prevención y Salud Laboral. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Empresa externa (presupuestarlo en su caso) y/o responsable de igualdad (recursos propios). Coste aproximado Empresa externa de formación. Coste aproximado: 100 euros la hora. Tres horas de duración. Coste total del curso: 300 euros. En grupos de 25 personas. Dos grupos: 600 euros coste total 	

FICHA ACCIÓN	
ÁREA	VIOLENCIA DE GÉNERO
ACCIÓN 16	Protocolo específico en violencia de género
Fecha	Inicio Mayo 2023
	Finalización Mayo 2024
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar e informar de medidas contra la violencia de género
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un protocolo específico en violencia machista donde se recojan los derechos laborales y de seguridad social, así como el establecimiento de un procedimiento de comunicación entre la empresa y la trabajadora que sufra violencia de género. Incluirlo en el manual conciliación
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo realizado Protocolo incluido en el manual de conciliación y difundido
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla.
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Publicación del Protocolo Coste asociado. 15 horas a 14,24 euros la hora. Coste total: 213,60 euros.

9. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN

Es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento es un proceso interno de observación permanente del Plan y se desarrolla de forma paralela a su ejecución. Es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos, y detectar posibles problemas.

Esta labor será liderada y desarrollada por la Comisión de Seguimiento (designada a tal efecto por la Comisión Negociadora y que se constituye en el momento de la firma del Plan de Igualdad), que supervisará que se recabe la información necesaria a partir de los indicadores propuestos en las fichas de cada acción planificada. Para ello, se guiarán por la ficha de seguimiento, en base al modelo que adjuntamos a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES	
ÁREA	
ACCIÓN	
Fecha implantación	
Fecha seguimiento	
Persona/Departamento responsable	
Cumplimentado por	
Indicadores de seguimiento	
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	
Indicadores de proceso	

Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas (en su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a facilitar:

- Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- Garantizar la efectividad de este.
- Tener información actualizada relativa al desarrollo del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento de las acciones previstas en Plan de Igualdad de la Fundación Salud Infantil al finalizar cada año del Plan, la Comisión de Seguimiento elaborará un Informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una, las dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, en qué áreas hay que incidir más, la participación obtenida, etc., con el objetivo de confirmar las acciones, proponer nuevas o modificar las que existen, y también de informar a la representación de toda la plantilla de la marcha de los objetivos del Plan de Igualdad.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

Asimismo, a petición de una de las partes y en caso de ser consensuado por la Comisión, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso,

dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

10. SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Los métodos e instrumentos que van a utilizarse para la evaluación del Plan son los que se detallan a continuación.

10.1. Evaluación de Resultado. Indicadores

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la entidad:

Área de intervención	Acciones Nuevas	Acciones Antiguas
Área de selección / Acceso al empleo		
Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina		
Área de conciliación y corresponsabilidad		
Área de retribuciones y auditoría salarial		
Área de condiciones de trabajo		
Área de salud laboral con perspectiva de género		
Área de acoso sexual y por razón de sexo		
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista		
Área de Violencia de Género		
TOTAL		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas:

Áreas de actuación	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº mujeres	Nº hombres	Total
TOTAL			

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría:

Categoría Profesional	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº mujeres	Nº hombres	Total
TOTAL			

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Efectos no previstos del Plan en la entidad.
- Otros.

10.2. Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles).
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

10.3. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la entidad.
- Cambios en la imagen de la entidad.
- Cambios en las relaciones externas de la entidad.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

11. CALENDARIO

Acciones Previstas	Periodos				
	Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Ene.-mayo 2027
A1					
A2					
A3					
A4					
A5					
A6					
A7					
A8					
A9					
A10					

A11					
A12					
A13					
A14					
A15					
A16					
Evaluación anual					
Evaluación intermedia					
Evaluación final					

12. PRESUPUESTO

Detalle del presupuesto previsto para la realización del Plan de Igualdad (impuestos incluidos):

CONCEPTO	TOTAL
Auditoría retributiva	XXXX €
Elaboración Plan de Igualdad	XXXX €
TOTAL	XXXX €

13. CONFORMIDAD

En señal de conformidad, la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad de Fundación Salud Infantil firma el presente documento que se comprometen a cumplir leal y fielmente, en el lugar y fecha abajo indicados.

Elche, a 19 de mayo de 2023

ANEXO I. ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD