

PLAN DE IGUALDAD

2019-2021



Organización: Fundación Salud Infantil

Fecha de publicación: Enero2019

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.....	4
1.1 A nivel Autómico.....	5
1.2 A nivel Estatal.....	5
1.3. A nivel Internacional.....	6
1.4. A nivel Unión Europea	6
2. COMPROMISO.....	8
3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	9
4. ÁREAS DE ACTUACIÓN.....	11
5. OBJETIVOS DEL PLAN Y MEDIDAS.....	12
6. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS.....	14
7. SEGUIMIENTO.....	31
8. COMISIÓN DE IGUALDAD.....	32
9. PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN.....	33
10. PRESUPUESTO.....	33
11. CALENDARIO.....	34

INTRODUCCIÓN

La Fundación Salud Infantil (FSI) está firmemente comprometida en contribuir a la consecución de la igualdad de género. En este sentido, es fundamental que la fundación trabaje a diario en promocionar la igualdad entre mujeres y hombres, siendo ésta una cuestión de responsabilidad social y civil. Por ello, es preciso conseguir que este objetivo igualitario repercuta, no sólo en beneficio de las mujeres quienes, tradicionalmente, han estado en situación de desventaja en la organización social en sus diferentes esferas (política, civil, de empleo, cultural, económica, privada, etc.), sino que beneficie a toda la sociedad. En primer lugar, la consecución de la igualdad es una cuestión de justicia social y de defensa de los derechos humanos, y en segundo lugar, una sociedad igualitaria es una sociedad más justa, equilibrada, en la que se aprovechan mejor todos los recursos humanos.

El presente Plan de Igualdad es una continuidad de la Fundación en el compromiso con la igualdad de género que desde 2016 implantó en su centro. La entidad continua con la voluntad de realizar un proceso en el que todo el equipo colabore y se sienta parte, ya que los beneficios son principalmente para ellas. Este Plan pretende:

- Corregir las desigualdades de género.
- Incorporar medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad.
- Proporcionar servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.

Este documento explica el segundo Plan de Igualdad de la Fundación Salud Infantil. Se trata de la planificación y memoria de un proceso que continúa en el tiempo y que se evaluará periódicamente.

I. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

El principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres es un derecho reconocido a nivel internacional y uno de los pilares fundamentales del sistema democrático. El consiguiente desarrollo de las políticas de igualdad, ha sido desarrollado mediante un marco normativo y jurídico que avala todas las acciones en materia de igualdad.

Este marco normativo y jurídico se ha ido desarrollando a diferentes niveles: Autonómico, Estatal, Unión Europea y Internacional.

1.1. Normativa Autonómica

El artículo 11 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, determina que la Generalitat velará, en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

El artículo 4.1 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece que los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

En la Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana, se establece el conjunto de principios, derechos y directrices que informan la actuación pública de la Generalitat en el ámbito de la política social, siendo expresión de la convivencia social de los valencianos y las valencianas.

1.2. Normativa estatal

A nivel estatal España, al igual que el resto de los Estados miembros de la Unión Europea, ha ido realizando la trasposición de todas las Directivas europeas aprobadas en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

- **La Constitución.** La Constitución española de 1978 es una de las más favorables para la promoción de la igualdad dentro del contexto europeo. Así, ya en su artículo 14 recoge el principio de no discriminación por razón de sexo, y en su artículo 9.2. incide en la importancia del cumplimiento de la igualdad y en la obligatoriedad de los poderes públicos para promover esta igualdad de manera real y efectiva.
- **Estatuto de los Trabajadores.** El Estatuto de los Trabajadores establece con claridad el principio de no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, así como la igualdad de remuneraciones y otras.
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre.** Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta ley introduce cambios legislativos destinados a la ampliación de permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.
- **Ley de Impacto de género.** Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno. Esta ley establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias deberán ir acompañadas de un informe en el que se haya estudiado el **impacto de género**.
- **Ley contra la Violencia de Género.** Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, que viene a desarrollar Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta ley complementa la Ley ya existente 27/2003, de 31 de julio, que regulaba la Orden de protección a las víctimas de violencia doméstica, dotando de un marco más amplio, al ser integral, para la lucha contra la violencia de género.
- **Ley de Igualdad.** Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta ley, que ha sido uno de los puntos clave dentro del marco normativo en igualdad a nivel estatal así como para el desarrollo de las políticas de igualdad en los últimos años, está fundamentada, al igual que en los programas, acciones y normativas europeas en materia de igualdad, en **la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas, actuaciones y ámbitos**.

1.3. Normativa internacional

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

En la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la igualdad entre mujeres y hombres está consagrada ya en su constitución y proyectada en las normas internacionales del trabajo. Los cuatro convenios clave de la OIT son: el Convenio sobre igualdad de remuneración, el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad.

6

1.4. A nivel de la Unión Europea

- Tratado de Roma. Es el tratado que constituye la Comunidad Económica Europea, de 1957. Aunque no contenía ninguna definición específica del Principio de Igualdad entre hombres y mujeres, sí que formulaba en su artículo 119 el Principio de igual Remuneración para las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea o de Maastricht (1993). Supuso el reconocimiento de la implantación de medidas de acción positiva para las mujeres, mediante la adopción de “medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”.
- Tratado de Ámsterdam (1999). El tradicional principio de género se amplió y reformuló, prohibiéndose toda discriminación. Además impone la adopción de acciones comunitarias y autoriza la implantación de medidas de acción positiva por parte de los Estados miembros.

Por otro lado, la Unión Europea dispone de otro tipo de herramientas legislativas como son las directivas, que son de obligado cumplimiento para los Estados miembro, que deben integrar estas decisiones en su ordenamiento jurídico. Estas son las siguientes:

- DIRECTIVA 75/117, DE 10 DE FEBRERO. Con el objetivo de unificar las diferentes legislaciones de los Estados miembros esta directiva insiste en la aplicación del principio de igual retribución para mujeres y hombres en el empleo, extendiendo el concepto de

“igual trabajo” a “trabajo de igual valor”. Además se elimina, con esta directiva, cualquier forma de discriminación por razón de sexo para establecer las condiciones salariales.

- DIRECTIVA 76/207, DE 9 DE FEBRERO. Determina el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo y en las condiciones laborales.
- DIRECTIVA 79/7, DE 19 DE OCTUBRE. Trata de la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- DIRECTIVA 96/34, DE 3 DE JUNIO. Relativa al permiso parental.
- DIRECTIVA 97/80, DE 15 DE DICIEMBRE. Trata sobre las situaciones de discriminación por razón de sexo.
- DIRECTIVA 2002/73, DE 23 DE SEPTIEMBRE. Definirá más detalladamente la discriminación, especificando entre discriminación directa e indirecta y añadiendo el acoso y el acoso sexual como causas de discriminación.
- DIRECTIVA 2006/54, DE 5 DE JULIO. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Aborda también la cuestión de las acciones positivas, remitiendo para ello al texto del Tratado de Ámsterdam.

Actualmente está vigente la **Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)**. La estrategia es fruto del **Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)**. Entre los objetivos recogidos en esta última Estrategia Marco estarían: fomentar la independencia económica de las mujeres, conseguir un salario igual, la igualdad en la toma de decisiones, el fin de la violencia sexista y la igualdad en la acción exterior. Para ello esta Estrategia establece una base para la cooperación entre la Comisión, las demás instituciones europeas, y los Estados miembros en el marco del Pacto Europeo por la Igualdad de Género.

INSTITUTO EUROPEO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO. Se crea en mayo de 2007 e inicialmente se establece en Bruselas para ser trasladado después a Vilna, Lituania, donde actualmente tiene su sede, comenzando su actividad en junio de 2010 como agencia europea independiente. Tiene como objetivo ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros

a fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes.

2. COMPROMISO

Elche, 02 de enero de 2019

La FUNDACIÓN SALUD INFANTIL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad a través de la implantación de un Plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se formará una Comisión Permanente de Igualdad con representación de todos los agentes de la organización que participará en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas del Plan de igualdad.

Este Plan de Igualdad 2019-2021, elaborado durante el mes de diciembre de 2018, puesto que el anterior con fecha de expiración 31 de diciembre, se implantará el 02 de Enero de 2019 y se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2021.



JÉSSICA PIÑERO PEÑALVER
Directora Fundación Salud Infantil

SAMANTHA ESPINOSA CLARKE-46952140-D
SAMANTHA ESPINOSA CLARK
Educatora Infantil y Representante de los trabajadores

3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

La Fundación Salud Infantil, por su condición de Fundación tiene algunas particularidades, sobre todo en lo referente al marco conceptual a la hora de tener en cuenta quién forma parte de la organización. Para la renovación Plan de Igualdad se ha tenido en cuenta al equipo de profesionales que día a día trabajan en ella, ya sean profesionales externos, contratados y/o voluntarios.

Para realizar el diagnóstico del primer plan se realizó un cuestionario al equipo de profesionales y voluntarios y se recabó información cualitativa de la Fundación a través de entrevistas personales a la Directora General, Directora Técnica y a la Coordinadora del CDIAT y del CDJA.

Este diagnóstico, finalizado en enero de 2018, abordó los siguientes apartados:

1. Análisis del equipo de profesionales
2. Análisis de los voluntarios que colaboran en el centro
3. Cultura
4. Selección
5. Desarrollo y promoción
6. Formación
7. Retribución
8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
9. Comunicación, lenguaje e imagen
10. Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo
11. Prevención Actuación Acoso Laboral
12. Prevención de Riesgos Laborales asociados a embarazo y lactancia

Las principales conclusiones que se obtuvieron fueron las siguientes:

- FSI es una organización que refleja su compromiso a nivel verbal, pero no se explicita en sus documentos marco.
- FSI cuenta con un 98% de mujeres en su equipo de profesionales y un 2% de hombres en su equipo profesional. Esta cifra es superior a la del ámbito del tercer sector que está bastante feminizado y en el que existe un 60-70% de mujeres.¹ La explicación a esto es que

¹ Plataforma de ONG de Acción Social, “Plan Estratégico del Tercer Sector de acción social. Aproximación a la situación de mujeres y hombres en el tercer sector”. Madrid. Disponible en:

la especialidad de FSI es la Atención Temprana y Centro Primera Infancia en la que los profesionales que conforman el equipo son de disciplinas muy feminizadas también: psicólogas, logopedas, terapeutas ocupacionales, trabajadoras sociales, educadoras y en menor medida fisioterapeutas.

- Los procesos y los datos de selección y promoción analizados no muestran signos discriminatorios.
- Respecto a la formación, se observa que el 94% del equipo de profesionales ha recibido formación específica en género por los cursos que organiza la FSI.
- La institución ha elaborado un convenio laboral interno en el que la tabla salariales no contempla diferencias salariales respecto al sexo.
- Respecto a la retribución no existen diferencias salariales basadas en el sexo, siendo 100% equitativa entre ambos sexos. Son sólo dos profesionales los del sexo masculino que comparados con sus compañeras tienen un salario 100% equiparable a sus funciones.
- El convenio laboral interno contempla medidas de conciliación familiar para los diferentes profesionales.
- Respecto a la comunicación, lenguaje e imagen, el planteamiento es positivo y orientado sobre todo a potenciar la comunicación externa. En los canales analizados no se observan signos de discriminación. Tanto el lenguaje como las imágenes que se utilizan son neutros o intentan romper la imagen del rol de cuidadora que habitualmente ostentan las madres.
- FSI dispone de un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- FSI tiene identificados los puestos de riesgo para mujeres en periodo de embarazo o lactancia natural y en colaboración con la dirección y la asesoría laboral externa se ha establecido un procedimiento para la gestión de estos asuntos.

Al finalizar el año 2018 se pasó un cuestionario evaluador para poder mejorar el nuevo Plan de Igualdad 2019/2021, del que se recogieron las siguientes opiniones del equipo profesional:

1. ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
2. Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

<http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/ongVoluntariado/docs/Aproximacionalasituaciondelamujeresyhombreseneltercersector.pdf>

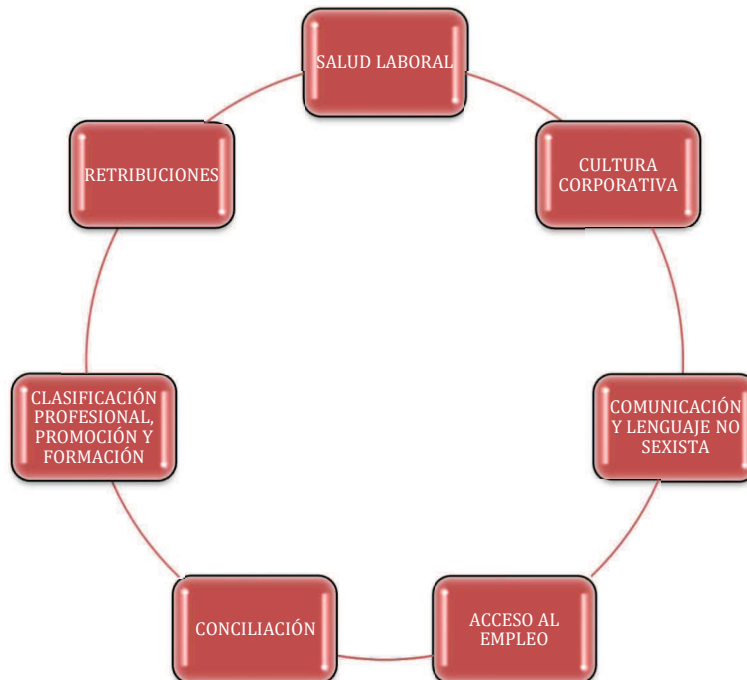
3. ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?
4. Considera que le falta otra medida de conciliación?

Pregunta	Ponderación	Satisf.Preg.	Satisf.Pond.
1	50%	100,00%	50,00%
2	25%	96,15%	24,04%
3	25%	77,66%	19,42%
		Total Satisf	93,45%

Los resultados reflejan una satisfacción global del Plan de igualdad y medidas de conciliación: 93,45%. La pregunta 4 no se pondera puesto que es meramente informativa. En las respuestas se detecta la falta de información en cuanto a las medidas de conciliación.

4. ÁREAS DE ACTUACIÓN

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad de la Fundación Salud Infantil se estructura en las siguientes áreas de intervención:



Para cada área de actuación se describen los objetivos a alcanzar y las acciones concretas para conseguir los objetivos de las acciones. Más adelante se especifica la calendarización de cada actividad.

5. OBJETIVOS DEL PLAN Y MEDIDAS

ÁREAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS	MEDIDAS
Área de actuación 1: Cultura corporativa	Fomentar una cultura de diversidad e igualdad en la organización	1.1. Renovar la Comisión de Igualdad
	Constitución y puesta en marcha de una Comisión de Igualdad, de carácter permanente	1.2. Revisar semestralmente los avances del Plan de Igualdad en la Comisión de Igualdad
	Integrar el enfoque de género en la estrategia de la organización	1.3. Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad
		1.4. Incluir el enfoque de género en los documentos estratégicos de la FSI
Área de actuación 2: Comunicación y lenguaje no sexista e inclusivo	Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las acciones de información y comunicación, asegurando que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas	2.1. Adecuar impresos, formularios, comunicaciones, documentos tanto internos como externos y página web en cuanto a la utilización de imágenes y de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos
	Fomentar que las personas que trabajan en la FSI utilicen una comunicación incluyente y no sexista	2.2. Continuar la difusión, entre el equipo de profesionales de la FSI y voluntarios, la guía para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad y la igualdad
Área de actuación 3: Acceso al empleo	Garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la selección de personal	3.1. Analizar que los procesos y criterios de selección de personal garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
Área de actuación 4: Conciliación	Favorecer una cultura que facilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	4.1. Vigilar que las cargas de trabajo del equipo de profesionales les permita conciliar la vida laboral, personal y familiar
	Informar al equipo de profesionales sobre sus posibilidades de conciliación.	4.2. Facilitar el acceso al equipo de profesionales sobre las medidas de conciliación disponibles
		4.3. Elaborar un documento informativo sobre las medidas de conciliación y de fácil consulta por parte del equipo de profesionales, así como asegurar la difusión a toda la plantilla
		4.4. Ofrecer un descuento del 50% en la Centro de Primera Infancia de la FSI a las trabajadoras y trabajadores y el 20% en otros servicios de la Fundación.
		4.5. Contemplar como retribuidos los permisos para acompañar a consulta médica a las personas dependientes
		4.6 Servicio de mensajería y correos.
		4.7 Las/los menores de las/los profesionales pueden estar en el centro hasta que finalice la jornada laboral del profesional.
	4.8 Permisos en horario laboral para que los profesionales puedan asistir a los eventos de sus hijos/as.	

		4.9 Permiso para que los profesionales puedan llevar a sus hijos/as al colegio y/o guardería.
		4.10 Permiso para acompañar a su hijo/a al médico y/o especialistas
Área de actuación 5: Clasificación profesional, promoción y formación	Sensibilizar al equipo de profesionales sobre la importancia de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	5.1. Realizar cursos específicos sobre perspectiva de género
	Proporcionar formación continua del equipo de profesionales en perspectiva de género.	5.2. Enviar periódicamente noticias relacionadas con el género a través del correo electrónico
		5.3 Asistencia por algún miembro del comité de igualdad de la FSI a las reuniones de Comité de La Casa de la Dona. Información posterior al equipo vía e-mail.
		5.4. Revisar la clasificación profesional establecida por convenio, en caso de ser ésta la que se aplique, para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género
		5.5. Comunicar a toda la plantilla mediante correo electrónico, el contenido del Plan anual de formación
Área de actuación 6: Retribuciones	Prevenir la discriminación salarial por razón de sexo	6.1. Reflejar en el convenio laboral un cuadro de categorías profesionales y salarios para evitar posibles discriminaciones directas o indirectas
		6.2. Formación específica para la Directora y las responsables sobre igualdad de oportunidades, con el objeto de introducción de prácticas no discriminatorias en Recursos Humanos
		6.3. Definir sistemas de clasificación profesional que incluyan descripciones y definiciones de las funciones correspondientes a cada categoría
Área de actuación 7: Salud laboral	Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral	7.1. Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección para la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral
		7.2. Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes, en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentado de esta manera un clima en el que no pueda producirse
		7.3. En situación de embarazo, en caso de que las funciones que desarrolle habitualmente comporte peligro, la empresa facilita la baja por riesgo laboral

6. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS

ÁREA A DESARROLLAR:
Área de actuación 1: Cultura corporativa
DIAGNÓSTICO
La FSI es una organización que refleja su compromiso a nivel verbal y mediante un documento marco como es el Manual de Identidad Corporativa. Se ha visibilizado la temática de la igualdad de género en la organización. Si bien es verdad que sí es una temática de acción de la FSI respecto a sus beneficiarios y programas de acción. Además, se aborda una visión intra-organizacional.
OBJETIVO GENERAL
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar una cultura de diversidad e igualdad en la organización ▪ Renovación de la Comisión de Igualdad ▪ Integrar el enfoque de género en la estrategia de la organización
ACCIÓN
1.1. Renovación de la Comisión de Igualdad
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Los profesionales de la FSI
Metodología
Se envía un mail informativo invitando al personal a sumarse a la Comisión de Igualdad, se reúne a las voluntarias y se constituye la Comisión de Igualdad con carácter permanente. En esta primera reunión se consensuarán las principales normas y detalles de funcionamiento de la Comisión.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Profesionales de la FSI que se han ofrecido voluntarias para formar parte de la Comisión de Igualdad. - Materiales: Para la comunicación informática se necesita ordenador con acceso a Internet. - Económicos: 100 €
Temporalización
La Comisión de Igualdad se reunirá como mínimo una vez al trimestre y con más frecuencia si se estima oportuno dependiendo del volumen de actividad en cada momento.
Indicadores de evaluación
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acta de la reunión de constitución de la Comisión de Igualdad ▪ Nº de personas que se ofrecen a formar parte ▪ Capacidad de representación de los perfiles profesionales que se ofrezcan a formar parte de la Comisión de Igualdad (que no quede ningún perfil o área de la FSI sin representación).
Observaciones
Entendemos que la renovación de esta Comisión de Igualdad es un componente clave a la hora de liderar este Plan de Igualdad, ya que de esta forma las profesionales hacen suyo el proyecto y se implican.
Propuestas de mejora
Ampliación de la comisión

ACCIÓN	
1.2. Revisar semestralmente los avances del Plan de Igualdad en la Comisión de Igualdad	
PLAN DE ACCIÓN	
Destinatarios	
Comisión de Igualdad	
Metodología	
La Comisión de Igualdad extraerá los indicadores de evaluación del presente plan para medir el grado de ejecución de las medidas y de consecución de los objetivos.	
Recursos	
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Miembros de la Comisión de Igualdad - Materiales: Material informático y material fungible de oficina - Económicos: 1.200 € 	
Temporalización	
Estos seguimientos se realizarán cada 6 meses durante la vigencia del presente Plan de Igualdad	
Indicadores de evaluación	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº evaluaciones realizadas ▪ Nº de incidencias detectada ▪ Grado de ejecución de las medidas ▪ Grado de cumplimiento de los objetivos 	
Observaciones	
El Plan de Igualdad es un proceso mediante el cual la FSI “mirar hacia adentro” y verse a sí misma. Entendemos que este proceso lleva implícito el aprendizaje y la mejora continua. Por ello, nos proponemos medir el grado de consecución de las medidas propuestas y también el grado de cumplimiento de los objetivos, por si hubiese algún error en la coherencia del proyecto.	
Propuestas de mejora	
Revisión continua	
ACCIÓN	
1.3. Evaluación y presentación anual de los avances del Plan de Igualdad	
PLAN DE ACCIÓN	
Destinatarios	
Los profesionales de la FSI y el público en general	
Metodología	
Se realizará un informe anual de evaluación del Plan de Igualdad. Los resultados de este informe los trasladarán los miembros de la Comisión de Igualdad al resto de compañeras en una reunión anual. El informe se hará público a través de redes sociales y de la web de la FSI.	
Recursos	
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Los miembros de la Comisión de Igualdad. - Materiales: Material informático para realizar el informe y materia fungible de oficina. Para la reunión con todas las profesionales y traslado de avances del Plan de Igualdad se necesitará también proyector, pantalla y ordenador portátil. - Económicos: 200 € 	
Temporalización	
Anual	
Indicadores de evaluación	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación realizada con éxito ▪ Nº de incidencias detectada ▪ Grado de ejecución de las medidas ▪ Grado de cumplimiento de los objetivos ▪ Nº impactos alcanzados en la presentación del informe a través de Facebook ▪ Página web de la FSI (www.fundacionsaludinfantil.org) 	

Observaciones
El informe final consistirá en la recopilación y sistematización de los resultados de las evaluaciones trimestrales.
Propuestas de mejora
Revisión continua
ACCIÓN
1.4. Incluir el enfoque de género en los documentos estratégicos de la FSI
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Personas afines a la FSI y público en general susceptible de consultar estos documentos
Metodología
Se analizarán los distintos documentos estratégicos de la organización y se incluirá la perspectiva de género tanto transversalmente como explícitamente. Los documentos que nos proponemos revisar son el Plan Estratégico 2017-21 y el Plan de Acción Anual 2019. Una vez modificados se sustituirán en la página web de la FSI por los antiguos.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Miembros de la Comisión de Igualdad y la Directora - Materiales: Material informático, Internet y material fungible de oficina - Económicos: 300 €
Temporalización
Medida implantada y con continuidad
Indicadores de evaluación
<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de documentos revisados ▪ Publicación de la modificación de los documentos ▪ N° impactos alcanzados en la presentación de la medida a través de Facebook ▪ Página web de la FSI (www.fundacionsaludinfantil.org)
Observaciones
La mayoría de los indicadores del Plan estratégico 2017-21 se han conseguido.
Propuestas de mejora
Nuevos indicadores de medida

ÁREA A DESARROLLAR:
Área de actuación 2: Comunicación y lenguaje no sexista
DIAGNÓSTICO
Respecto a la comunicación, lenguaje e imagen, el planteamiento es positivo y orientado sobre todo a potenciar la comunicación externa. En los canales analizados no se observan signos de discriminación. Tanto el lenguaje como las imágenes que se utilizan son neutros o intentan romper la imagen del rol de cuidadora que habitualmente ostentan las madres. Esta última apreciación la tienen muy presentes todas las/los profesionales, ya que al trabajar con niños y niñas tan pequeños/as, la mayoría de las veces se hace evidente el distanciamiento del padre en la crianza y por ello las profesionales siempre hacen hincapié en la corresponsabilidad.
OBJETIVO GENERAL
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las acciones de información y comunicación, asegurando que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas ▪ Fomentar que las personas que trabajan en la FSI utilicen una comunicación incluyente y no sexista

ACCIÓN
2.1. Adecuar impresos, formularios, comunicaciones, documentos tanto internos como externos y página web en cuanto a la utilización de imágenes y de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Profesionales de la FSI, beneficiarios de programas de la FSI y público en general susceptible de consultar cualquiera de los textos e imágenes publicados por la FSI
Metodología
Se mandará un correo electrónico a las diferentes responsables de programas con las instrucciones: revisar e identificar los textos e imágenes a analizar y si es necesario modificarlos. El seguimiento de este proceso se coordinará desde la Comisión de Igualdad.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Genoveva Martín es la voluntaria de comunicación. Es periodista jubilada y activista con una gran trayectoria de lucha por la igualdad de género. Ella se encargará de redactar el mail con las pautas de comunicación y lenguaje no sexista. - Materiales: Ordenador con Internet. - Económicos: 300 €
Temporalización
Esta medida no tiene una temporalización concreta, ya que de ahora en adelante será la forma de funcionar. Los textos se irán revisando a medida que se vaya necesitando usar y la página web se revisará de forma periódica detectando cualquier incumplimiento.
Indicadores de evaluación
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Página web de la FSI (www.fundacionsaludinfantil.org) ▪ Ejemplos de los textos utilizados
Observaciones
La temporalización no se detalla porque entendemos que una comunicación incluyente y no sexista debe ser parte de la identidad de la FSI.
Propuestas de mejora
Revisión continua
ACCIÓN
2.2. Actualizar la guía para el uso del lenguaje e imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad y la igualdad de género
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Profesionales de la FSI, beneficiarios de programas de la FSI y público en general susceptible de consultar la Guía
Metodología
Se actualizará la Guía para uso del lenguaje y la imagen cada seis meses, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad y la igualdad de género. Cada actualización se mandará a todo el equipo de profesionales de la FSI, se colgará en la red laboral, se publicará en la página web de la FSI y se dará a conocer el nuevo recurso a través de Facebook.
Recursos
Humanos: Genoveva Martín actualizará la Guía (es voluntaria) Materiales: Ordenador con Internet y material fungible de oficina Económicos: 0 €
Temporalización
Medida implantada y con continuidad
Indicadores de evaluación
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correos electrónicos enviados al equipo de profesionales ▪ Nº impactos alcanzados en la presentación del informe a través de Facebook

▪ Página web de la FSI (www.fundacionsaludinfantil.org)
Observaciones
Utilización en casi todos los documentos que difunde la Fundación.
Propuestas de mejora
Aún no se observan.

ÁREA A DESARROLLAR:
Área de actuación 3: Acceso al empleo
DIAGNÓSTICO
Los procesos y los datos de selección y promoción analizados no muestran signos discriminatorios. La FSI cuenta con un 98% de mujeres en su equipo de profesionales y un 2 % de hombres. Esta cifra es superior a la del ámbito del tercer sector que está bastante feminizado y en el que existe un 60-70% de mujeres. ² La explicación a esto es que la especialidad de FSI es la atención temprana y los profesionales que conforman el equipo son de disciplinas muy feminizadas también: educadoras, psicólogas, logopedas, terapeutas ocupacionales, trabajadoras sociales y en menor medida fisioterapeutas.
OBJETIVO GENERAL
▪ Garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la selección de personal
ACCIÓN
3.1. Analizar que los procesos y criterios de selección de personal garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Candidatos y candidatas en procesos de selección de la FSI
Metodología
Actualmente la Directora Técnica es la encargada de la selección de personal. Realizará un análisis y revisión de los procesos y criterios de selección de personal que actualmente se utilizan en la FSI para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Directora Técnica de la FSI - Materiales: Ordenador con Internet - Económicos: 300 €
Temporalización
Medida implantada y con continuidad
Indicadores de evaluación
Nº de incidencias detectadas
Revisión realizada con éxito
Observaciones
No hay discriminación en las ofertas de empleo publicadas
Propuestas de mejora
Revisión continua

² Plataforma de ONG de Acción Social, “Plan Estratégico del Tercer Sector de acción social. Aproximación a la situación de mujeres y hombres en el tercer sector”. Madrid. Disponible en: <http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/ongVoluntariado/docs/AproximacionaLasiTuciondelamujeresyHombresenelTercerSector.pdf>

ÁREA A DESARROLLAR:
Área de actuación 4: Conciliación
DIAGNÓSTICO
Las opiniones del equipo de profesionales recogidas a través de la encuesta son: Los resultados reflejan una satisfacción global del Plan de igualdad y medidas de conciliación: 93,45%.
OBJETIVO GENERAL
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favorecer una cultura que facilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. ▪ Informar al equipo de profesionales sobre sus posibilidades de conciliación.
ACCIÓN
4.1. Vigilar que las cargas de trabajo del equipo de profesionales les permita conciliar la vida laboral, personal y familiar
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
La FSI dispone de un organigrama detallado de los departamentos y de los profesionales. Se medirá el rendimiento de cada profesional respecto a las horas de contrato y al número de familias atendidas/proyectos desempeñados. En caso de detectar algún desequilibrio, se procederá a corregir dicha situación de sobrecarga laboral.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Directora FSI - Materiales: Ordenador portátil con Internet - Económicos: 250 €
Temporalización
Medida implantada y con continuidad
Indicadores de evaluación
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de una tabla de rendimiento estandarizada por perfil profesional y puesto ▪ Valoración de la carga de las profesionales utilizando los estándares y corrección de situaciones de sobrecarga, en caso necesario
Observaciones
Nuevas medidas de conciliación
Propuestas de mejora
Revisión continua
ACCIÓN
4.2. Facilitar el acceso al equipo de profesionales sobre las medidas de conciliación disponibles
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
Se colgarán las medidas en los tablones de anuncios internos y en la red.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Directora técnica - Materiales: folios y ordenador con red - Económicos: 100 €
Temporalización
Medida implantada y con continuidad

Indicadores de evaluación
<ul style="list-style-type: none">▪ Realización de la charla▪ Cuestionario de evaluación sobre idoneidad y satisfacción
Observaciones
Nuevas medidas
Propuestas de mejora
Revisión continua

ACCIÓN
4.3. Elaborar un documento informativo sobre las medidas de conciliación y de fácil consulta por parte del equipo de profesionales, así como asegurar la difusión a toda la plantilla
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
La trabajadora social / directora técnica de la FSI, apoyándose en el material proporcionado por la asesoría, elaborará un documento informativo con las medidas de conciliación disponibles para que queden a disposición de cualquier profesional que las quiera consultar. Este documento se almacenará en el servidor de acceso general de la FSI y estará al alcance de cualquier profesional que quiera consultarlo.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Trabajadora social/Directora Técnica - Materiales: Ordenador portátil con Internet - Económicos: 250 €
Temporalización
Medida implantada y con continuidad
Indicadores de evaluación
Guía elaborada y disponible para cualquier profesional que quiera consultarla
Observaciones
No se observan
Propuestas de mejora
Revisión continua
ACCIÓN
4.4. Ofrecer un descuento del 50% en la Escuela de Primera Infancia y el 20% de descuento en otros programas de la FSI a las trabajadoras y trabajadores.
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
La FSI dispone de una Escuela de Primera Infancia y pone a disposición del equipo de profesionales un descuento del 50% en sus servicios y el 20% en el resto de programas.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Responsable de administración - Materiales: Ordenador con Internet - Económicos: No valorable
Temporalización
Medida ya implantada y con continuidad.
Indicadores de evaluación
<p>Porcentaje de profesionales con niños/as de 0 a 3 años que traen a sus hijos a la Escuela de Primera Infancia (CPI) de la FSI y se aprovechan del descuento.</p> <p>Porcentaje de profesionales con niños/as mayores de 3 años que traen a sus hijos al Centro Primera Infancia.</p> <p>Porcentaje de profesionales que se aprovechan del descuento en otros programas de FSI diferentes a CPI.</p>
Observaciones
No se observan.
Propuestas de mejora
En continua revisión
ACCIÓN

4.5. Contemplar como retribuidos los permisos para acompañar a consulta médica a las personas dependientes
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
Administración y Dirección se coordinan para conceder los permisos que soliciten las profesionales y en el caso de consistir en permisos para acompañar a consulta médica a las personas dependientes se consideran permisos retribuidos.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Responsable de administración y Directora - Materiales: Ordenador con acceso a Internet - Económicos: No estimable
Temporalización
Medida ya implantada y con continuidad.
Indicadores de evaluación
Nº de permisos retribuidos concedidos
Observaciones
No se observan
Propuestas de mejora
Continúa revisión

4.6. Servicio de mensajería y correos
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
Los paquetes llegarán a recepción, y éstos enviarán un mensaje al destinatario para que pase a recogerlo.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Recepción - Materiales: Ordenador con acceso a Internet - Económicos: No estimable
Temporalización
Medida ya implantada y con continuidad.
Indicadores de evaluación
Porcentaje de profesionales que disfrutan de la medida de conciliación.
Observaciones
No se observan
Propuestas de mejora
Continúa revisión

4.7. Las/los menores de las/los profesionales pueden estar en el centro hasta que finalice la jornada laboral del profesional
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
RRHH y Coordinación CDIAT se coordinan para conceder a los profesionales que traen a sus hijos/as a

su lugar de trabajo hasta que éstos finalicen.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Coordinadora CDIAT y RRHH - Materiales: Ordenador con acceso a Internet - Económicos: No estimable
Temporalización
Medida ya implantada y con continuidad.
Indicadores de evaluación
Porcentaje de trabajadores que utilizan la medida
Observaciones
No se observan
Propuestas de mejora
Continua revisión

4.8. Permisos en horario laboral para que los profesionales puedan asistir a los eventos de sus hijos/as
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
RRHH y Coordinación se coordinan para conceder a los profesionales la asistencia a los eventos de sus menores.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Coordinadora CDIAT y RRHH - Materiales: Ordenador con acceso a Internet - Económicos: No estimable
Temporalización
Medida ya implantada y con continuidad.
Indicadores de evaluación
Porcentaje de trabajadores que utilizan la medida
Observaciones
No se observan
Propuestas de mejora
Continua revisión

4.9. Permiso para que los profesionales puedan llevar a sus hijos/as al colegio y/o guardería.
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
RRHH y Coordinación se reúnen para conceder a los profesionales la asistencia a los eventos de sus menores.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Coordinadora CDIAT-CDJA y RRHH - Materiales: Ordenador con acceso a Internet - Económicos: No estimable
Temporalización
Medida ya implantada y con continuidad.
Indicadores de evaluación
Porcentaje de trabajadores que utilizan la medida
Observaciones

No se observan
Propuestas de mejora
Continúa revisión

4.10. Permiso para acompañar a su hijo/a al médico y/o especialistas
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
RRHH y Coordinación se reúnen para conceder a los profesionales la asistencia a los eventos de sus menores.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Coordinadora CDIAT-CDJA y RRHH - Materiales: Ordenador con acceso a Internet - Económicos: No estimable
Temporalización
Medida ya implantada y con continuidad.
Indicadores de evaluación
Porcentaje de trabajadores que utilizan la medida
Observaciones
No se observan
Propuestas de mejora
Continúa revisión

ÁREA A DESARROLLAR:
Área de actuación 5: Clasificación profesional, promoción y formación
DIAGNÓSTICO
OBJETIVO GENERAL
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar al equipo de profesionales sobre la importancia de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. ▪ Proporcionar formación continua del equipo de profesionales en perspectiva de género.
ACCIÓN
5.1. Realizar cursos específicos sobre perspectiva de género
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
Se realizará un curso anual de 6 horas de duración dividido en 2 sesiones En el primer curso se abordarán los siguientes contenidos: <ul style="list-style-type: none"> - Sistema sexo-género - Identidades, mandatos y estereotipos de género - Diferencias y discriminación. Igualdad de género

<ul style="list-style-type: none"> - Conciliación - Nuevas masculinidades - Lenguaje y comunicación no sexista <p>Anualmente se adaptarán los contenidos a demanda del equipo de profesionales.</p>
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Profesional externa experta en género - Materiales: Ordenador, pantalla y proyector. Material fungible de oficina - Económicos: 400 €
Temporalización
Medida implantada y con continuidad
Indicadores de evaluación
<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de profesionales que asisten al curso ▪ Nivel de participación durante el curso ▪ Grado de valoración de la idoneidad y la satisfacción por parte de las participantes
Observaciones
No se observan
Propuestas de mejora
Continua actualización

ACCIÓN
5.2. Enviar periódicamente noticias relacionadas con el género a través del correo electrónico
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
Una vez al mes, la trabajadora social/directora técnica recopilará una selección de noticias relacionadas con el género y las enviará por correo electrónico a las trabajadoras.
Recursos
Humanos: Trabajadora social/directora Técnica Materiales: Ordenador con acceso a Internet Económicos: 100 €
Temporalización
Periodicidad mensual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
Indicadores de evaluación
Nº de correos electrónicos enviados
Observaciones
No se observan.
Propuestas de mejora
Aún no se observan.
ACCIÓN
5.3. Asistencia por algún miembro del Comité de Igualdad de la FSI a las reuniones de Comité de la Casa de la Dona. Información posterior por correo.
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
Se realizaran Comisiones de Consejo por parte de la Casa de la Dona a la que deberá asistir un miembro del comité en representación de la Fundación. Posteriormente realizará un resumen de la reunión que la enviará al equipo de la FSI.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Comisión de Igualdad - Materiales: Ordenador y pantalla - Económicos: 150€
Temporalización
Reuniones semestrales
Indicadores de evaluación
Asistencia a las reuniones
Observaciones
Propuestas de mejora
Asistencia continua
ACCIÓN
5.4. Revisar la clasificación profesional establecida por convenio, en caso de ser ésta la que se aplique, para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología

Durante este año 2019 se revisará el convenio laboral y se revisarán las clasificaciones profesionales. En esta actividad se pondrá especial atención en detectar y/o prevenir posibles discriminaciones indirectas por razón de género.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Equipo de profesionales de la FSI - Materiales: Ordenador con acceso a Internet y material fungible de oficina - Económicos: 300 €
Temporalización
Esta revisión se realizará durante el 2019
Indicadores de evaluación
Nº de clasificaciones profesionales revisadas
Observaciones
No se observan.
Propuestas de mejora
Revisión continua
ACCIÓN
5.5. Comunicar a toda la plantilla mediante correo electrónico, el contenido del Plan Anual de formación
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
Envío de un correo electrónico con el contenido del Plan anual de formación para que esta información llegue de manera clara y accesible a todo el personal
Recursos
Humanos: Miembros de la Comisión de Igualdad Materiales: Ordenador con acceso a Internet Económicos: 0 €
Temporalización
Medida implantada y con continuidad
Indicadores de evaluación
Media de cursos realizados por las profesionales Nº de cursos ofertados en el Plan anual de formación
Observaciones
No se observan.
Propuestas de mejora
Continua revisión

ÁREA A DESARROLLAR:
Área de actuación 6: Retribuciones
DIAGNÓSTICO
Respecto a la retribución no existen datos en los que se observe posibles diferencias salariales basadas en el sexo.
OBJETIVO GENERAL
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir la discriminación salarial por razón de sexo
ACCIÓN
6.1. Reflejar en el convenio laboral un cuadro de categorías profesionales y salarios para evitar posibles discriminaciones directas o indirectas

PLAN DE ACCIÓN	
Destinatarios	
Equipo de profesionales de la FSI	
Metodología	
Se ha elaborado el nuevo convenio interno de la FSI y es necesario tomar las medidas oportunas para prevenir diferencias salariales entre hombres y mujeres. Para ello, se establecerá un cuadro de categorías profesionales y salarios que evitará posibles discriminaciones directas o indirectas en un futuro.	
Recursos	
- Humanos: Equipo de profesionales de la FSI	
- Materiales: Ordenadores con acceso a Internet	
- Económicos: 0 €. En esta medida no se cuantifica gasto porque se entiende que lo que propone en el Convenio es lo que se está trabajando para sacarlo adelante y se hubiese hecho de una forma u otra.	
Temporalización	
Medida implantada y con continua revisión	
Indicadores de evaluación	
Cuadro de categorías profesionales y salarios	
Observaciones	
Ya que actualmente el equipo de profesionales está compuesto únicamente por mujeres, entendemos que el objetivo de esta área debe proyectarse hacia adelante y prevenir posibles desequilibrios en caso de incorporarse hombres a la plantilla.	
Propuestas de mejora	
Continua revisión	
ACCIÓN	
6.2. Formación específica para la Directora y las responsables sobre igualdad de oportunidades, con el objeto de introducción de prácticas no discriminatorias en Recursos Humanos	
PLAN DE ACCIÓN	
Destinatarios	
Directora y responsables	
Metodología	
Se ofrecerá un curso de 3 horas impartido por una profesional externa para introducir prácticas no discriminatorias en Recursos Humanos	
Recursos	
- Humanos: Profesional externa	
- Materiales: Ordenador, pantalla y proyector. Material fungible de oficina	
- Económicos: 200 €	
Temporalización	
Medida implantada y con continuidad	
Indicadores de evaluación	
Realización del curso	
Cuestionario de idoneidad y satisfacción cumplimentado por las participantes	
Observaciones	
No se observan.	
Propuestas de mejora	
Revisión continua	
ACCIÓN	
6.3. Definir sistemas de clasificación profesional que incluyan descripciones y definiciones de las funciones correspondientes a cada categoría	
PLAN DE ACCIÓN	
Destinatarios	
Equipo de profesionales de la FSI	

Metodología
Se elaborará una descripción minuciosa de cada puesto de trabajo que incluirá descripciones y funciones propias.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Directora y responsables - Materiales: Ordenadores con acceso a Internet - Económicos: 200 €
Temporalización
Medida implantada y con continuidad
Indicadores de evaluación
Documento resultante
Observaciones
No se observan.
Propuestas de mejora
Continúa revisión

ÁREA A DESARROLLAR:
Área de actuación 7: Salud laboral
DIAGNÓSTICO
FSI dispone de un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
OBJETIVO GENERAL
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral
ACCIÓN
7.1. Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección para la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
La Dirección, con el apoyo de la Comisión de Igualdad, elaborará una declaración de principios para la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral. Esta declaración será publicada en la página web de la FSI y difundida por Facebook.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Directora y miembros de la Comisión de Igualdad - Materiales: Ordenadores con acceso a Internet - Económicos: 300 €
Temporalización
Medida implantada y con continuidad
Indicadores de evaluación
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento de declaración de principios ▪ Nº impactos alcanzados en la presentación del informe a través de Facebook ▪ Página web de la FSI (www.fundacionsaludinfantil.org)
Observaciones
No se observan.
Propuestas de mejora
Aún no se observan.

ACCIÓN
7.2. Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes, en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentado de esta manera un clima en el que no pueda producirse
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
Cada responsable, en las reuniones de coordinación con su equipo, trasladará esta declaración de principios. Además se enviará por mail al equipo de profesionales.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Responsables - Materiales: Ordenadores con acceso a Internet - Económicos: 300 €
Temporalización
Medida implantada y con continuidad
Indicadores de evaluación
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento de declaración de principios ▪ Envío de los correos electrónicos
Observaciones
No se observan.
Propuestas de mejora
Aún no se observan.
ACCIÓN
7.3. En situación de embarazo, en caso de que las funciones que desarrolle habitualmente comporte peligro, la empresa facilita la baja por riesgo laboral
PLAN DE ACCIÓN
Destinatarios
Equipo de profesionales de la FSI
Metodología
La Dirección, encargada de gestionar los Recursos Humanos, presta especial atención a las situaciones de embarazo, ya que el trabajo con niños y niñas es considerado de riesgo, dados los esfuerzos y posturas que hay que realizar.
Recursos
<ul style="list-style-type: none"> - Humanos: Directora - Materiales: Ordenador con acceso a Internet - Económicos: 0 €
Temporalización
Medida ya implantada y con continuidad.
Indicadores de evaluación
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Media de las semanas de embarazo en las que se da la baja
Observaciones
No se observan.
Propuestas de mejora
Aún no se observan.

7. SEGUIMIENTO

Este Plan marco tendrá una vigencia inicial desde el 1 de Enero de 2019 hasta el 31 de Diciembre de 2021 y se prorrogará de forma automática si no se define uno nuevo. Anualmente se podrán revisar o incorporar acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten.

La Comisión de Igualdad se reunirá con la periodicidad necesaria, al menos cada tres meses, para dar seguimiento a las medidas planteadas en el Plan, así como para dar respuesta a las propuestas de la plantilla.

Anualmente, se realizará, por parte de la Comisión de Igualdad una evaluación y se informará a la junta directiva y al patronato de la Fundación Salud Infantil.

8. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad está formada por las siguientes personas:

PERSONA	DEPARTAMENTO Y FUNCIÓN
Genoveva Martín	Voluntaria Comunicación, Filología Románica, Periodista y Correctora
Naiara Piqueras	Centro Primera Infancia, Educadora Infantil
Silvia Gómez	Centro Primera Infancia, Educadora Infantil
Jéssica Piñero	Directora, Dra. Psicóloga
Fernando Zalve	Administración y Dirección de Empresas - Plan Estratégico
Ana Belén Candela	Directora Técnica, Psicóloga
Samantha Espinosa	Centro Primera Infancia, Educadora Infantil
Cristina Esquivá	Atención Temprana, Logopeda
M. Asunción Felices	Comunicación, Publicidad y Relaciones Públicas
Estefanía Atienza	Atención Temprana, Psicóloga
Sandra Jaen	Recepcionista CDIJA, Técnico en Gestión Administrativa

9. PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La Fundación Salud Infantil ha designado como responsable y co-responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

33

Nombre:	ANA BELÉN CANDELA SEMPERE
Cargo:	Directora Técnica-Psicóloga
Departamento:	Dirección Técnica FSI
Nombre:	SILVIA GÓMEZ
Cargo:	Educadora Infantil
Departamento:	Centro primera infancia: Aulas de Inclusión educativa

10. PRESUPUESTO

Concepto	Coste
Elaboración del Plan de Igualdad	2.320 €
Implantación de las medidas	7.110 €
TOTAL	9.410 €

II. CALENDARIO

MEDIDAS	2019				2020				2021			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
1.1. Formación nueva Comisión de Igualdad	X											X
1.2. Revisar semestralmente los avances del Plan de Igualdad en la Comisión de Igualdad		X		X		X		X		X		X
1.3. Evaluación y presentación anual de los avances del Plan de Igualdad				X				X				X
1.4. Incluir el enfoque de género en los documentos estratégicos de la FSI	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.1. Adecuar impresos, formularios, comunicaciones, documentos tanto internos como externos y página web en cuanto a la utilización de imágenes y de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.2. Elaborar y difundir, en especial entre el equipo de profesionales de la FSI, una guía para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad y la igualdad de género		X		X		X		X		X		X
3.1. Analizar que los procesos y criterios de selección de personal garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.1. Vigilar que las cargas de trabajo del equipo de profesionales les permita conciliar la vida laboral, personal y familiar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.2. Facilitar la información de medidas de conciliación al equipo				X				X				X
4.3. Elaborar un documento informativo sobre las medidas de conciliación y de fácil consulta por parte del equipo de profesionales, así como asegurar la difusión a toda la plantilla		X		X		X		X		X		X
4.4. Ofrecer un descuento del 50% en la Escuela de Primera Infancia de la FSI a las trabajadoras y trabajadores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.5. Contemplar como retribuidos los permisos para acompañar a consulta					X	X	X	X	X	X	X	X

médica a las personas dependientes	X	X	X	X								
4.6. Servicio de mensajería	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.7. Los/las menores de los/las profesionales pueden estar en el centro hasta que este finalice la jornada laboral.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.8. Permisos en horario laboral para asistencia a eventos de sus hijos/as.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.1. Realizar cursos específicos sobre perspectiva de género		X			X				X			
5.2. Enviar periódicamente noticias relacionadas con el género a través del correo electrónico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.3. Asistencia por algún miembro de la comisión de Igualdad a las reuniones de Consejo de la Casa de la Dona.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.4. Revisar la clasificación profesional establecida por convenio, en caso de ser ésta la que se aplique, para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
5.5. Comunicar a toda la plantilla mediante correo electrónico, el contenido del Plan anual de formación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.1. Reflejar en el convenio laboral un cuadro de categorías profesionales y salarios para evitar posibles discriminaciones directas o indirectas	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
6.2. Formación específica para la Directora y las responsables sobre igualdad de oportunidades, con el objeto de introducción de prácticas no discriminatorias en Recursos Humanos					X				X			X
6.3. Definir sistemas de clasificación profesional que incluyan descripciones y definiciones de las funciones correspondientes a cada categoría	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
7.1. Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección para la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
7.2. Comunicación efectiva de la												

declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes, en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentado de esta manera un clima en el que no pueda producirse	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.3. En situación de embarazo, en caso de que las funciones que desarrolle habitualmente comporte peligro, la empresa facilita la baja por riesgo laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

12. HISTÓRICO DE MEDIDAS AÑADIDAS

MEDIDA 1: “PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO LABORAL”, implantado a fecha de 16 de enero de 2018 en la fundación y revisión en Enero 2019 en el que se implanta el nuevo Plan de Igualdad. A continuación, se desglosan las medidas a adoptar establecidas:

PASO 1: DENUNCIA ESCRITA: El procedimiento se inicia con una denuncia por escrito formulada por la víctima o cualquier persona que tenga conocimiento del acoso. Se ha de hacer constar en la misma una breve descripción de los hechos, con indicación de sus fechas, lugar y las pruebas oportunas si las hubiera. Además, esta debe estar fechada y firmada por el denunciante. La denuncia se tiene que presentar al encargado de la instrucción del procedimiento investigador, llamado comisión instructora, que será la persona responsable del Plan de Igualdad, el Trabajador/a Social del centro.

PASO 2: VALORACIÓN GENERAL: En esta fase se valora la fuente, naturaleza y seriedad de la queja recibida. Con tal fin, la comisión instructora abre el expediente informativo. De la apertura del expediente se debe dar comunicación, además de a las propias partes, a la representación legal de los trabajadores, y a la dirección del centro.

PASO 3: VALORACIÓN EXHAUSTIVA O AUDIENCIA: Cuando la situación ya sea muy grave inicialmente debe actuarse para proteger los derechos a la seguridad y salud de la víctima, impidiendo que continúe la presunta agresión. La investigación más exhaustiva se concretará en

la audiencia (entrevista), primero a la presunta víctima y, después, al presunto/a agresor/a o agresores.

PASO 4: ACTUACIÓN DEL ÓRGANO COMPETENTE: La actuación del órgano instructor concluye con un informe de las actuaciones realizadas, los hechos probados y recomendaciones sobre las medidas disciplinarias. El informe conclusivo debe remitirse a las partes, a la dirección del centro, y a los representantes legales de los trabajadores. Si se concluye que los hechos denunciados son ciertos y constituyen falta, se adoptarán las medidas necesarias. Respecto del agresor/a, se exigirá la apertura de un expediente disciplinario previo que termine con la imposición de la correspondiente sanción por falta grave o muy grave, que puede consistir en un traslado forzoso, una decisión de movilidad funcional, una suspensión de empleo y sueldo y hasta un despido. Aparte de las sanciones impuestas por el empresario, la víctima puede iniciar o, en su caso, continuar con la vía administrativa o judicial que estime conveniente contra el agresor/a para exigirle responsabilidad indemnizatoria o penal. Si la investigación constata la inexistencia de acoso, o la imposibilidad de verificarlo (a pesar de los indicios iniciales), la investigación se cierra y el procedimiento concluye. En caso de denuncia falsa realizada con mala fe, el empresario podrá sancionar disciplinariamente al denunciante (presunta víctima inicial o tercero) por falta grave o muy grave por vulneración del derecho al honor y a la propia imagen de la persona denunciada.