



Plan de Igualdad:

2022-2026

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. DATOS EMPRESA	3
3. DIAGNÓSTICO	4
3.1 Profesionales y representación sindical por género.....	4
3.2 Proceso de selección y contratación.	5
3.3 Formación.	6
3.4 Promoción profesional.....	6
3.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	7
3.6 Retribuciones.	8
3.7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	9
4. PROGRAMA DE ACTUACIÓN	9
4.1 Objetivos y medidas.	9
4.1.0 Responsable de igualdad.	9
4.1.1 Proceso de selección y contratación.	9
4.1.2 Promoción profesional.....	9
4.1.3 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	10
4.1.4 Retribuciones.	10
4.1.5 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	10
4.1.6 Comunicación.....	11

1. INTRODUCCIÓN

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de mujeres y hombres, Fundación Síndrome de Down de Madrid, declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Con la elaboración del presente Plan se pretende dar cumplimiento a lo marcado en la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.

Asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Fundación, desde la selección a la promoción, de la formación, de las retribuciones salariales y de las condiciones de trabajo y la conciliación.

2. DATOS EMPRESA

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN DE MADRID					
NIF	G81854283					
Domicilio social	Calle Caídos de la División Azul, 15					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	1997					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Elena Escalona Lara					
Cargo	Dirección General					
Telf.	913105364					
e-mail	elena.escalona@downmadrid.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Alicia Sánchez Soto					
Cargo	Directora de Administración					
Telf.	913105364					
e-mail	alicia.sanchez@downmadrid.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Educación Especial					
CNAE	8559					
Descripción de la actividad	Otra Educación N.O.C.P					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad de Madrid					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	167	Hombres	33	Total	200
Centros de trabajo	Edificio Caídos: C/Caídos De La División Azul, 15; Edificio 3Olivos: C/Cueva De Montesinos, 45; Edificio Rivas: C/Manuel Azaña, 14					
Facturación anual (€)	6.943.719 € (año 2020)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	13	Hombres	3	Total	16

3. DIAGNÓSTICO

Para realizar el diagnóstico de la Fundación, se ha realizado un análisis con perspectiva de género de la situación de los recursos humanos, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, con el objetivo de conocer la situación real de la Fundación en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Con este diagnóstico, conocemos la situación de las personas empleadas en la Entidad y se construyen los objetivos y las medidas para bien solucionar o mejorar las cuestiones detectadas.

Señalar que tanto las áreas a diagnosticar, como los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de los representantes de los trabajadores con el objeto de promover y facilitar su participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad.

Las áreas en las que se ha realizado el diagnóstico son las siguientes:

1. Profesionales y representación sindical.
2. Proceso de selección y contratación.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
6. Retribuciones.
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3.1 Profesionales y representación sindical por género.

A fecha abril 2020, Fundación Síndrome de Down de Madrid está formada por 200 profesionales en plantilla, de los cuales 167 son mujeres y 33 hombres.

La representación sindical de profesionales está compuesta por 16 personas, 13 mujeres y 3 hombres, siendo el porcentaje de representación sindical femenina y masculina acorde con el porcentaje de mujeres y hombres que trabajan en la Fundación.



Datos: abril 2021

Es importante mencionar que dentro de las organizaciones del Tercer Sector las mujeres tienen una importante participación, tanto en las personas que trabajan y como en las que colaboran de manera voluntaria. Son algunos de los datos que se pone de manifiesto en el Estudio "*El Tercer Sector de Acción Social en España 2019: Nuevos horizontes para un nuevo contexto sociopolítico*", presentado por la Plataforma de ONG de Acción Social.

Las mujeres representan dos de cada tres personas remuneradas en las organizaciones del Tercer Sector (67,5%), porcentaje algo inferior al 73,9% que había en 2008. Esta proporción está ligeramente por debajo del 77% de tasa de feminización que se da para el conjunto de las actividades sanitarias y de servicios sociales, cuando en años anteriores ambos porcentajes estaban a la par. Asimismo, en el citado Estudio, se constata que su mayor presencia está en las entidades de 1 a 5 personas trabajadoras, donde el 78% de la plantilla lo conforman mujeres, y porcentajes del 67% en las de 50 y más personas trabajadoras.

3.2 Proceso de selección y contratación.

3.2.1 Procesos de selección y contratación.

Se seleccionan diferentes procesos de selección realizados en la Fundación, y se analiza como se ha llevado a cabo cada uno de ellos. Se realiza tanto con puestos de atención directa como con unidades de apoyo.

Se analiza si se ha realizado una búsqueda específica de mujeres u hombres, si existe una mención expresa de mujer u hombre, si existe contenido sexista y el género de las personas finalmente contratadas.

Una vez analizadas, se identifica que en todas las ofertas publicadas no existe ningún contenido sexista, en cambio, si se identifica en el nombre del puesto y/o en la nomenclatura de la titulación solicitada aparece solo en lenguaje masculino o en femenino y no en neutro.

3.2.2 Incorporaciones de los últimos cuatro años por niveles de responsabilidad.

Se estudia el número de incorporaciones en los últimos 4 años por niveles de responsabilidad. Se identifica que se han incorporado 4 personas con puestos directivos y una persona con cargo intermedio, todas estas incorporaciones fueron mujeres.

Respecto a los puestos técnicos, se han incorporado en los 4 últimos años un total de 120 personas, el 84 % de ellas mujeres y el 16% hombres. De estas incorporaciones, 56 siguen actualmente activas en la plantilla de la Fundación, de los cuales un 79% son mujeres y un 21% son hombres. Estos datos reflejan que ha existido un crecimiento en el número de hombres en plantilla. Se adjunta el cuadro con los datos:

Incorporaciones de los últimos 4 años por niveles de responsabilidad (2018-2021)				
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Puestos directivos	4	0	100%	0%
Mandos intermedios	1	0	100%	0%
Subtotal cargos de responsabilidad	5	0	100%	0%
Otros puestos de trabajo	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Personal técnico	120	23	84%	16%
Subtotal otros puestos de trabajo	120	23	84%	16%
TOTAL PLANTILLA	125	23	84%	16%

3.3 Formación.

Se han seleccionado las últimas 11 formaciones realizadas y se ha analizado el número de hombres y mujeres que se han inscrito y que han asistido.

Una vez analizado, se comprueba que no existe ningún tipo de discriminación entre los hombres y mujeres que se han inscrito y han asistido. De los hombres y mujeres que se inscriben, el 73% de los hombres asisten, frente al 67% de las mujeres, no existiendo apenas diferencia por sexo.

CURSO	Inscritos		Asistentes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Estimulación orofacial	1	16	1	14
TIC como herramienta transversal educativa	3	25	3	25
Metodología Teach	2	22	1	17
Abordaje a la sexualidad y afectividad en D.I.	3	47	1	22
Habilidades de diálogo	2	51	1	14
Planificación centrada en la familia	0	17	0	16
Share Point	1	13	1	13
Accesibilidad cognitiva y Lectura Fácil	7	48	2	26
Intervención en autismo	4	52	4	26
Ciberseguridad en el entorno laboral	7	54	7	54
OneDrive	3	15	3	15
% Hombres y mujeres que se apuntan	12%	19%		
% Hombres y mujeres que si asisten	73%	67%		

3.4 Promoción profesional.

3.4.1 N.º de personas que han promocionado.

Dentro de la Fundación, siempre se intenta facilitar a los profesionales tanto los cambios de puestos como los cambios entre los diferentes servicios para así poder enriquecer su trayectoria profesional y su currículum.

Durante estos últimos cuatro años, han sido un total de 12 personas las que han cambiado de servicio dentro de la Fundación, siendo 10 de ellas mujeres y 2 hombres, lo que corresponde a un 6% y 2% de la plantilla respectivamente.

Además, 7 personas han cambiado de puesto y de categoría, de los cuales 5 eran mujeres y 2 hombres, lo que corresponde al 3% de mujeres de la plantilla y un 8% de hombres.

Nº de personas que han promocionado en proporción H y M entidad	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Promoción sin cambio de categoría	12	10	6%	2	8%
Promoción con cambio de categoría	7	5	3%	2	8%



3.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

La Entidad vela por la equidad de los derechos de todos y todas las profesionales y para ello, dispone de diferentes mecanismos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Jornadas reducidas para profesionales con hijos y/o hijas.
- Jornada intensiva de verano (1 de julio al 31 agosto) para el personal de atención especializada.
- Compensación de horas durante el curso escolar de los profesionales de los centros educativos para así poder comenzar sus vacaciones en el mes de julio.
- Días adicionales de vacaciones para el personal de atención especializada, aprobados anualmente. En el año 2021:
 - Semana Santa.
 - Navidad.
 - Puente de La Constitución.

Respecto a los permisos de paternidad/maternidad disfrutados durante los últimos cuatro años, el porcentaje de hombres que lo ha disfrutado ha sido casi un 3% superior al de las mujeres.

En cambio, tanto las excedencias como la de jornada reducida por cuidado de hija/o, son superiores en las mujeres que en los hombres, especialmente en las reducciones de jornada, siendo éste porcentaje casi tres veces superior.

Se adjunta cuadro con la comparativa de los diferentes mecanismos:

	Hombres	Mujeres
Excedencias cuidado hijo %	4,00%	6,32%
Maternidad/paternidad %	8,00%	5,17%
Jornada reducida %	8,00%	21,84%



Datos mayo 2020-abril 2021

3.6 Retribuciones.

Se realiza un registro retributivo por categorías, puestos y servicios. Se calcula la media de hombres y mujeres y su desvío entre ellos sin tener en cuenta la antigüedad.

Debido a que el Convenio Colectivo aplica diferentes categorías a los profesionales de los centros educativos que a los de atención especializada, se realiza el diagnóstico por separado.

El análisis realizado permite visualizar que no existe en la Fundación ninguna discriminación por motivo de sexo en el ámbito salarial según categoría profesional, puesto y servicio.

3.7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se elabora un *protocolo de actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, género u orientación sexual*.

4. PROGRAMA DE ACTUACIÓN

4.1 Objetivos y medidas.

Se elabora un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre hombre y mujeres. En él se establecen los siguientes objetivos y medidas:

4.1.0 Responsable de igualdad.

OBJETIVO 0.1			
Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la Fundación, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos.	Nombramiento de la persona responsable de igualdad	Inmediato tras la firma	Dirección General

4.1.1 Proceso de selección y contratación.

OBJETIVO 1.1			
Revisar desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1. Revisar todos los documentos actuales de los procedimientos de selección (denominación de puestos, modelo oferta laboral...) cuidando el lenguaje para que cumpla el principio de igualdad.	Muestreo de documentación	Durante la vigencia	Responsable de Igualdad
2. Adopción de un lenguaje neutro, no sexista, en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos.	Muestreo de documentación	Durante la vigencia	Responsable de Igualdad

4.1.2 Promoción profesional.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1			
Continuar garantizando la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1. Continuar informando con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño	Publicaciones/año	Anual	Responsable de Igualdad

del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa.			
2. Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas).	Informe estadístico	Anual	Responsable de Igualdad

4.1.3 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1			
Continuar garantizando el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla de la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1. Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato o candidata que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y excedencias por cuidados	Nº solicitudes	Anual	Responsable de Igualdad

4.1.4 Retribuciones.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1			
Continuar garantizando la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos, de trabajos de igual valor			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1. En el caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, la entidad se compromete a activar medidas correctoras.	Informe retribuciones	Anual	Responsable de Igualdad

4.1.5 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.			
1. Revisar y, en su caso, modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	Revisión del protocolo	Anual	Responsable de PRL
2. El departamento de RRHH presentará un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo en el caso de que existan.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Anual	Responsable de Igualdad

4.1.6 Comunicación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1			
Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.			
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
1. Eliminar cualquier contenido sexista de las comunicaciones, documentos, etc., adecuando los documentos existentes.	Revisión de documentación	Durante la vigencia	Responsable de Igualdad y Dirección de Comunicación
2. Revisar la web de la Entidad y los canales de información a fin de adecuarla a un contenido no sexista.	Revisión WEB	Durante la vigencia	Responsable de Igualdad y Dirección de Comunicación



Fundación Síndrome de Down de Madrid
Calle Caídos de la División Azul 15, 28016 Madrid
www.downmadrid.org