

**II PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN  
MADRID**

**2026-2030**

**23 DE MARZO DE 2026**

## INDICE

1.- Introducción .....	Págs. 3-4.
2.- Información sobre la organización .....	págs. 4-5.
3.- Principios generales del plan .....	págs. 5
4.- Partes negociadoras y suscriptoras del plan .....	págs. 6
5.- Ámbito personal, territorial y temporal .....	págs. 6-7
6.- Informe de diagnóstico .....	págs. 7-9
7.- Auditoría retributiva .....	págs. 9-17
8.- Objetivos .....	págs. 17
9.- Medidas de igualdad .....	págs. 18-24
10.- Sistema de seguimiento y evaluación .....	págs. 24-26
11.- Procedimiento para la modificación del plan de igualdad .....	págs. 26
12.- Resolución de conflictos .....	págs. 27

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los 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. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

En el año 2022 la Fundación Síndrome de DOWN MADRID (en adelante, DOWN MADRID) aprobó su I Plan de Igualdad.

En el presente ejercicio, continuando con el cumplimiento por parte de la entidad del compromiso con la igualdad de las personas con independencia de su género o condición, se ha procedido a negociar con la representación legal de las personas trabajadoras el presente II Plan de Igualdad de DOWN MADRID.

El II Plan de Igualdad entre Mujeres, Hombres y colectivo LGTBIQA+ de DOWN MADRID (2026-2030) es fundamental para poder consolidar de forma efectiva el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres, hombres y colectivo LGTBIQA+, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de la entidad. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y, en su caso, acordar con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Conforme a lo anterior, la Dirección junto con el Comité de igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redundará en el incremento de la productividad en la entidad.

Pretendemos que el II Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que DOWN MADRID no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres, hombres y demás colectivos, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de DOWN MADRID con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres, hombres y colectivo LGTBIQA+, en el seno de la entidad.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

## 2. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

DOWN MADRID es una Fundación sin ánimo de lucro constituida en el año 1997 que trabaja para la defensa del derecho a la vida y de la dignidad de las personas con Síndrome de Down u otras discapacidades intelectuales, así como la promoción y realización de todas aquellas actividades encaminadas a lograr su plena integración. Y todo ello, siempre, desde el compromiso ético.

La **Misión** de DOWN MADRID es la defensa del derecho a la vida y la dignidad de las personas con síndrome de Down u otra discapacidad intelectual, así como su plena inclusión familiar, escolar, laboral y social y la mejora de su calidad de vida desde su nacimiento hasta su envejecimiento, siempre contando con su participación y situándolos en el centro y corazón de la organización.

Su **visión** es la transformación de la sociedad en una sociedad donde las personas con discapacidad intelectual estén plenamente incluidas y todos sus derechos reconocidos.

Las **funciones** que desarrolla la entidad vienen definidas en sus estatutos y se resumen en realizar, promover y patrocinar cuantas actividades considere necesarias o convenientes, dentro de las limitaciones de capacidades y recursos de DOWN MADRID y las prioridades establecidas por el Patronato, destacando con carácter meramente enunciativo las siguientes:

a) Facilitar servicios de información, divulgación, orientación, apoyo y desarrollo a personas con Síndrome de Down y/o discapacidad intelectual y a sus familiares o tutores a lo largo de todo su ciclo vital; así como defender ante la Administración Pública, en todos sus niveles, sus derechos y los de sus familiares.

- b) Brindar apoyo a las personas con discapacidad intelectual escolarizadas en todas las modalidades de educación (integración, combinada o especial), y fundamentalmente a los profesionales que las atienden. A su vez, gestionar centros educativos de escolarización en régimen especial.
- c) Organizar congresos y/o participación en ellos, conferencias, jornadas, seminarios y reuniones de trabajo para profundizar en el estudio y conocimiento del Síndrome de Down y así difundir información fiable y actualizada, colaborando en la formación de las familias, los profesionales y el público en general.
- d) Publicar libros, documentos, artículos, o el empleo de otros medios de difusión con la misma finalidad señalada en el párrafo anterior.
- e) Cooperar con otros organismos e instituciones, públicos y privados, que trabajan con finalidades y objetivos análogos, pudiendo participar en el desarrollo de sus actividades directamente o a través de subvenciones y ayudas.
- f) Promover iniciativas y actividades que faciliten a las personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual su desarrollo personal, su bienestar y su integración en la comunidad. Promover y desarrollar para este fin, actividades en el ámbito del deporte, la cultura, el ocio, el voluntariado y los programas de autonomía.
- g) Promover y apoyar la realización de estudios de investigación que permitan conocer mejor el Síndrome de Down.
- h) Fomentar las relaciones con la Administración Pública y las entidades privadas, en orden a lograr una intervención coordinada y eficaz tanto a nivel de investigación como de sanidad, educación, integración y protección social de las personas con Síndrome de Down, así como para la obtención de recursos económicos y personales para el desarrollo de sus actividades.
- i) Promover el desarrollo laboral de las personas con Síndrome de Down y/o discapacidad intelectual, tanto en empresas ordinarias como en entornos más protegidos, en función de sus habilidades y de sus necesidades de apoyo.

Toda su actuación encuentra como marco filosófico y de valores clave el Código Ético del movimiento asociativo PLENA INCLUSIÓN al que pertenece y existe en la organización una cultura implantada de cumplimiento normativo.

### 3. PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

Las características del Plan de Igualdad son:

- ✓ **Es transversal.** Integra el principio de igualdad en la fundación de forma transversal.
- ✓ **Es activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y colectivo LGTBIQA+, como a mantenerla.
- ✓ **Es colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres, hombres y LGTBIQA+; no sólo a las primeras.
- ✓ **Es negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la asociación, RLT y conjunto de profesionales.
- ✓ **Es sistemático-coherente:** el objetivo final -la igualdad real- se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ✓ **Es flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- ✓ **Es temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

#### **4. PARTES NEGOCIADORAS Y SUSCRIPTORAS DEL PLAN**

##### **A.- COMISIÓN NEGOCIADORA**

El Plan de Igualdad de DOWN MADRID y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa, incluida la auditoría retributiva, ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por seis personas:

En representación de la empresa por:

- Sra. Dña. Elena Escalona Lara (directora general)
- Sra. Dña. Montse Asperilla del Brio (coordinadora de personas)

En representación de la parte social por miembros que integran el comité de empresa designados como partícipes de la comisión de igualdad:

- Sandra de Eusebio García (Presidenta del comité de empresa del MIZ)
- Hugo Álvarez Álvarez (Miembro del comité de empresa del MIZ)
- Teresa Ferrero García-Loygorri (Presidenta del comité de empresa de Caídos)
- Ana Isabel Castaño Hernando (Miembro del comité de empresa de Caídos)
- Arancha Soriano Fernández (Presidenta del comité de empresa de 3Olivos)
- Elena Molerés Borrueal (Miembro del comité de empresa de 3Olivos)
- Elisabeth Sánchez Palomo (Delegada de personal del Centro Ocupacional)

##### **B.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Revisión periódica de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad, así como propuesta continua de mejora de las mismas.

#### **5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

Este Plan de Igualdad se aplica en el ámbito territorial de la Provincia de Madrid, para DOWN MADRID. Se aplicará a los centros de trabajo que actualmente tiene la entidad, así como a los que se puedan establecer en el futuro en la provincia de Madrid.

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la organización, incluido el personal de dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las personas trabajadoras de la asociación, incluidos a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

La VIGENCIA del Plan de Igualdad será de 4 años, desde el día siguiente a su firma, el día 23 de marzo de 2026.

Las acciones transversales que establezca se incorporarán al Plan Estratégico de la organización.

En la medida de sus posibilidades, DOWN MADRID procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

## **6. INFORME DE DIAGNÓSTICO**

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre DOWN MADRID, que permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del II Plan de Igualdad.

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en DOWN MADRID ha combinado varios tipos de fuentes, recabando datos desagregados por sexo, distribuyendo cuestionarios anónimos cuyos resultados y sugerencias determinaron en buena medida las acciones positivas incluidas en este Plan.

Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad, obteniendo los resultados recogidos en el informe de diagnóstico realizado.

**Se presenta como anexo el informe de diagnóstico completo elaborado por la entidad.**

El resultado del citado diagnóstico está constituido por las siguientes conclusiones:

Desde DOWN MADRID hay un alto compromiso por parte de dirección y de la representación legal de los trabajadores por impulsar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y colectivo LGTBIQA+ dentro de la fundación poniendo a disposición todos los medios oportunos para su correcto desarrollo.

Tras el análisis y observación de los datos obtenidos en el estudio diagnóstico en materia de igualdad en DOWN MADRID, podemos concluir los siguientes puntos en relación con las principales áreas de actuación que debería incluir el plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad a fin de afianzar y asegurar el cumplimiento de los objetivos que establece al respecto la legislación vigente:

- Procesos de selección y contratación:
  - ✓ Dar formación específica al personal responsable de selección en materia de perspectiva de género.
  - ✓ En la página web de la entidad fomentar la utilización del espacio habilitado para la recogida de c-v y publicación de ofertas de trabajo, así como redacción de las mismas con lenguaje e imágenes en que estén representados ambos sexos.
  - ✓ Priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo a cubrir, en igualdad de condiciones competenciales y de cualificación.

- Sesiones formativas de sensibilización:
  - ✓ Incluir sesiones formativas específicas de sensibilización en igualdad, conciliación de la vida familiar y laboral, procedimientos de actuación ante la existencia de cualquier tipo de acoso en la entidad, así como en materia del desarrollo y contenido del plan de igualdad, a fin de que la totalidad de la plantilla reciba formación en esta materia.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:
  - ✓ Reforzar la información a la plantilla sobre los derechos de conciliación y la importancia de la corresponsabilidad en el ejercicio de las obligaciones familiares, a fin de que tengan pleno conocimiento de las medidas que existen en la empresa relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos del personal.
- Salud laboral:
  - ✓ Revisar, con perspectiva de género, el Plan de prevención de riesgos laborales, así como analizar la viabilidad de incorporar procedimientos especiales para la detección de problemas de salud específicos de mujeres y hombres.
  - ✓ Revisar la planificación preventiva a fin de establecer medidas que puedan contribuir a reducir el número de bajas y de accidentes laborales.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:
  - ✓ Establecer un registro específico de las denuncias cursadas en cada ejercicio y situación de las mismas.
  - ✓ Reforzar la comunicación a toda la plantilla refrescando la información sobre la existencia y contenido del protocolo y procedimiento a seguir. TOLERANCIA CERO frente al acoso.
  - ✓ En nuevas contrataciones entregar información específica a la persona contratada sobre el procedimiento de protección frente al acoso.
- Comunicación, imagen y lenguaje no sexista:
  - ✓ Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, para realizar un uso no sexista del lenguaje y la comunicación.
- Responsabilidad social y ciudadanía:
  - ✓ Incluir el compromiso de DOWN MADRID con la difusión de la igualdad de derechos y oportunidades para toda persona, con independencia de su sexo, raza o discapacidad, en un espacio dentro de la página web de la entidad.
- Otros ámbitos:
  - ✓ Revisión periódica y actualización de los procesos de selección y contratación para asegurar la ausencia de sesgos y el acceso igualitario de mujeres y hombres en todos los departamentos, incentivando —en la medida de lo posible— la incorporación del sexo infrarrepresentado.

- ✓ Sensibilización y formación de mandos intermedios y responsables en materia de prevención de la discriminación basada en el género, prevención de acoso y promoción de la corresponsabilidad.
- ✓ Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de representación, comisiones, equipos de trabajo y órganos directivos, estableciendo mecanismos progresivos y transparentes para alcanzar el objetivo de no superar el 60%/40% de personas de cada sexo en dichos órganos, salvo que objetivamente no resulte posible o razonable.

## 7. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en su apartado 4, establece lo siguiente:

“El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1”.

Y, el apartado 1, establece:

“De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados”.

Consecuentemente, el registro retributivo actualizado está referido al año natural 2025, recogándose la totalidad de conceptos retributivos que se han abonado en dicho ejercicio.

Por otra parte, los criterios que utiliza DOWN MADRID en cuanto a la política salarial y para fijar la retribución de los trabajadores, son los recogidos en el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad que es el que le es de aplicación, y en base a responsabilidades asumidas según puestos y/o funciones.

Conforme a ello, los únicos criterios para la fijación de salarios son los marcados por dicho convenio colectivo y por las responsabilidades inherentes a los puestos de trabajo, sin que exista diferencia alguna por razón de género a la hora de fijar retribuciones.

Con el fin de realizar un diagnóstico riguroso y comprensible de la estructura de los puestos de la Fundación se ha optado por organizar los distintos perfiles profesionales por ámbitos funcionales. Tres ámbitos funcionales claros, que permiten ordenar las tareas y responsabilidades reales de los puestos dentro de la organización.

Esta clasificación no sustituye ni modifica en ningún caso la clasificación profesional oficial, que continúa asignándose exclusivamente conforme a los grupos profesionales, niveles retributivos y categorías que establece el XVI Convenio.

El propósito de estos ámbitos funcionales es exclusivamente metodológico y responde a las exigencias del análisis de igualdad: agrupar puestos según la naturaleza de sus funciones, su modo de intervención y su nivel de responsabilidad organizativa.

Dentro de la Fundación, se distinguen:

1. Profesionales de Intervención Técnica Directa y Técnicos de Unidades de Apoyo.

Este ámbito funcional reúne a todos los profesionales que participan en la prestación de apoyos, servicios y funcionamiento operativo de la organización desde una perspectiva técnica.

Incluye, por un lado, a los Profesionales de Intervención Técnica Directa. Profesionales que desarrollan la intervención directa, realizan una labor especializada con los alumnos/usuarios. En este grupo se encuentran perfiles como docentes, fisioterapeutas, logopedas, ATEs... Todos ellos comparten una característica común: realizan una intervención técnica y profesional directamente con los alumnos/usuarios, desde distintos niveles de cualificación y especialidad.

Por otro lado, incorpora a los Técnicos de Unidades de Apoyo, cuyo trabajo garantiza el funcionamiento interno de la entidad mediante tareas administrativas, de gestión o soporte operativo. Aunque no desarrollan intervención directa, su desempeño técnico resulta imprescindible para asegurar la organización, continuidad y eficacia de los servicios.

Ambos grupos comparten una base común: su aportación técnica, especializada y orientada al correcto desarrollo de los apoyos y del funcionamiento de la Fundación.

## 2. Coordinaciones

Este ámbito funcional incorpora un componente de responsabilidad sobre equipos, sobre la gestión operativa y sobre la calidad de los apoyos o actividades que se ofrecen. Aunque mantienen un conocimiento técnico de los servicios, su labor se centra en organizar, supervisar y garantizar la calidad y coherencia de los procesos internos del área o servicio que lideran.

## 3. Dirección

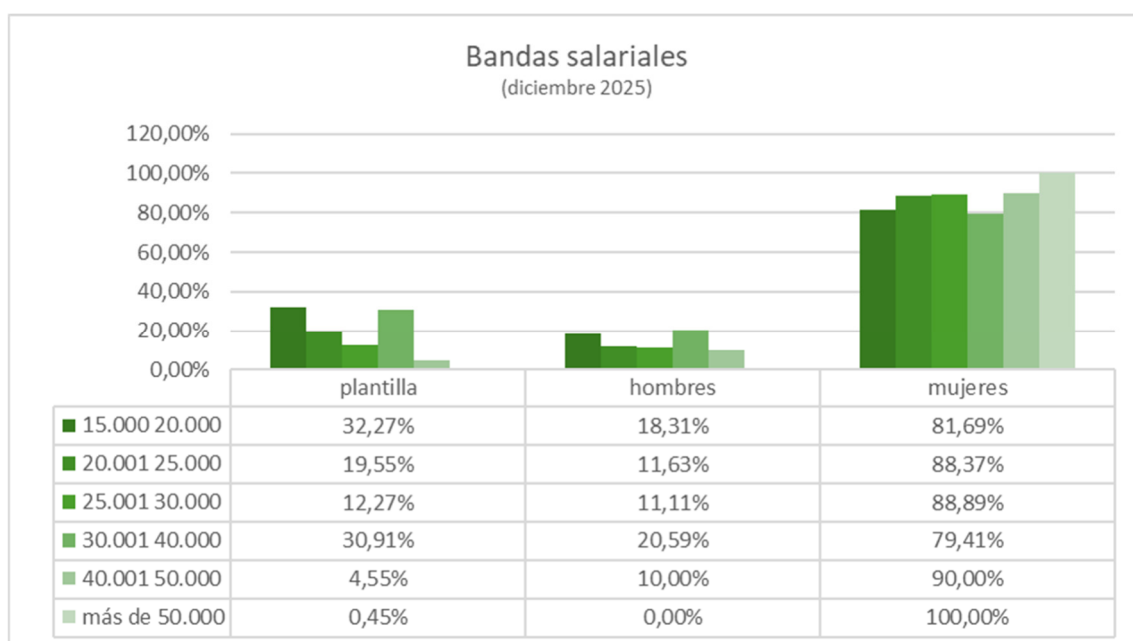
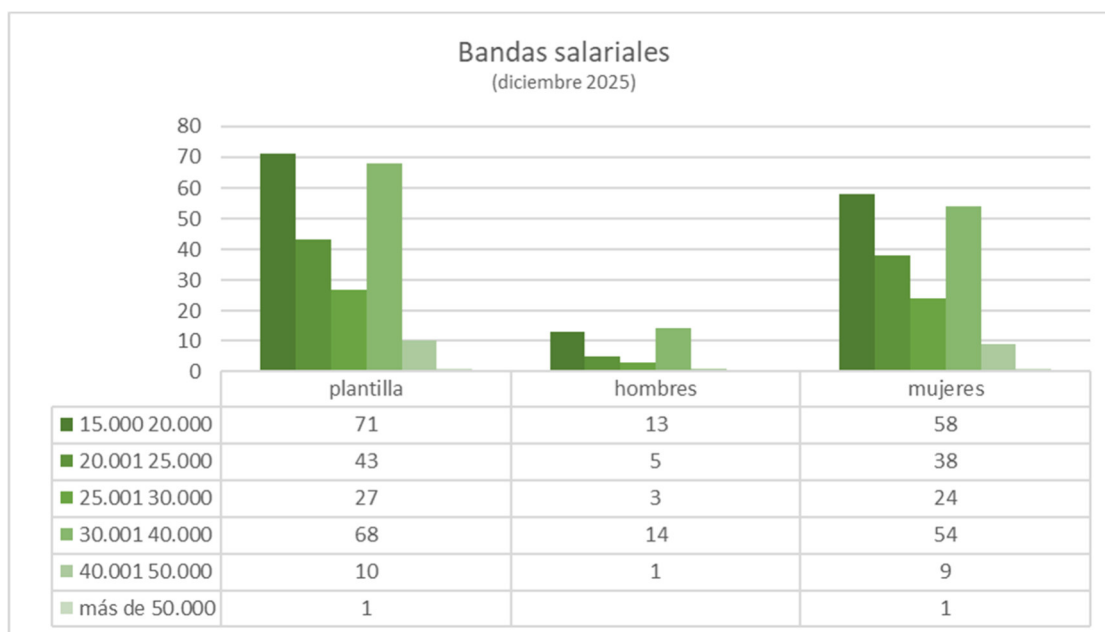
Dirección General constituye el nivel organizativo más alto de la Fundación y asume la responsabilidad estratégica, institucional y operativa de la entidad. Su función es garantizar la coherencia global del proyecto, la sostenibilidad de los servicios y la adecuada toma de decisiones que orienta el rumbo de la organización.

Dirección General nombra directores que forman parte de la entidad y cada uno de ellos asume la máxima responsabilidad dentro de parcelas específicas:

- ✓ Dirección Técnica
- ✓ Dirección de Transformación Digital e Innovación
- ✓ Dirección de Administración

Estos tres ámbitos funcionales permiten agrupar los puestos según su función esencial y no según la persona que los ocupa, ya que los niveles están garantizados por la clasificación del propio convenio.

## BANDAS SALARIALES:



El 32,27 % de la plantilla se sitúa en la banda salarial comprendida entre 15.000 y 20.000 euros anuales, de los cuales un 81,69 % son mujeres y un 18,31 % son hombres.

El 19,55 % de la plantilla se sitúa en la banda salarial comprendida entre 20.001 y 25.000 euros anuales, de los cuales un 88,37 % son mujeres, un 11,63 % son hombres.

El 12,27 % de la plantilla se sitúa en la banda salarial comprendida entre 25.001 y 30.000 euros anuales, de los cuales un 88,89 % son mujeres, un 11,11 % son hombres.

El 30,91 % de la plantilla se sitúa en la banda salarial comprendida entre 30.001 y 40.000 euros anuales, de los cuales un 70,84 % son mujeres, un 20,59 % son hombres.

El 4,55 % de la plantilla se sitúa en la banda salarial comprendida entre 40.001 y 50.000 euros anuales, de los cuales un 90 % son mujeres, un 10 % son hombres.

El 0,45 % de la plantilla se sitúa en la banda salarial comprendida en más de 50.000 euros, de los cuales un 100 % son mujeres, un 0% son hombres.

## SALARIO BASE

Se ha procedido al estudio de los salarios de toda la plantilla desagregado por conceptos y sexo, comenzando por la comparativa del salario base de todos los trabajadores. El salario base que se aplica se puede observar en la siguiente tabla:

Descr. puesto tra	Descr. categoria	Descripció	Nº Homb	Nº Mujer	Media aritmética Homb	Media aritmética Mujer	% Desviació	Mediana Homb	Mediana Mujer	% Desviació
Técnico	Logopeda	Salario Base	2	29	23.922,24	23.422,58	2,09%	23.922,24	21.529,32	10,00%
Técnico	Titulado Gº Sup. ó Postgrado	Salario Base	0	3	0,00	28.374,53	0,00%	0,00	28.333,62	0,00%
Técnico	Cuidador / a	Salario Base	0	2	0,00	15.719,24	0,00%	0,00	15.719,24	0,00%
Técnico	Monitor / a Educador / a	Salario Base	11	47	19.152,23	19.122,78	0,15%	19.572,36	19.572,36	0,00%
Técnico	Auxiliar tecnico Educativo	Salario Base	8	41	15.716,03	15.689,03	0,17%	15.747,87	15.714,96	0,21%
Coordinador/a	Titulado Gº Sup. ó Postgrado	Salario Base	0	3	0,00	27.699,23	0,00%	0,00	27.684,33	0,00%
Técnico	Profesor / a de Primaria EBO	Salario Base	7	35	26.240,04	26.319,32	-0,30%	26.284,91	26.464,91	-0,68%
Técnico	Titulado de Grado Medio ó Grad	Salario Base	7	27	21.846,61	21.308,03	2,47%	21.250,08	21.249,96	0,00%
Técnico	Oficial / a de 1º de Administr	Salario Base	0	2	0,00	15.531,84	0,00%	0,00	15.531,84	0,00%
Técnico	Fisioterapeuta	Salario Base	1	16	27.080,32	23.865,36	11,87%	27.080,32	23.894,06	11,77%
Técnico	Auxiliar de Servicios Generale	Salario Base	0	1	0,00	14.891,97	0,00%	0,00	14.891,97	0,00%
Coordinador/a	Trabajador / a Social	Salario Base	0	1	0,00	21.253,71	0,00%	0,00	21.253,71	0,00%
Técnico	Psicólogo / a	Salario Base	0	7	0,00	27.436,36	0,00%	0,00	28.088,13	0,00%
Técnico	Preparador Laboral	Salario Base	5	17	18.796,08	19.438,94	-3,42%	19.248,96	19.572,48	-1,68%
Técnico	Psicólogo/a Clínico	Salario Base	0	10	0,00	27.343,87	0,00%	0,00	27.325,26	0,00%
Técnico	T. Inf.Social/T.prog. Prev. e	Salario Base	1	2	19.572,48	19.841,66	-1,38%	19.572,48	19.841,66	-1,38%
Técnico	Profesor / a de Taller	Salario Base	5	3	23.425,88	26.573,28	-13,44%	24.983,28	26.644,91	-6,65%
Técnico	Aux.Serv. Gene. telefonista	Salario Base	0	1	0,00	14.929,12	0,00%	0,00	14.929,12	0,00%
Coordinador/a	Titulado de Grado Medio ó Grad	Salario Base	2	3	21.070,75	21.413,70	-1,63%	21.070,75	21.250,08	-0,85%
Coordinador/a	T. Inf.Social/T.prog. Prev. e	Salario Base	0	1	0,00	19.561,22	0,00%	0,00	19.561,22	0,00%
Técnico	Jefe / a de Administración	Salario Base	0	1	0,00	20.189,07	0,00%	0,00	20.189,07	0,00%
Técnico	Trabajador / a Social	Salario Base	1	4	21.353,23	22.741,15	-6,50%	21.353,23	21.472,85	-0,56%
Técnico	Aux. servi. generales-ordenanza	Salario Base	1	0	14.892,70	0,00	0,00%	14.892,70	0,00	0,00%
Director/a	Titulado de Grado Medio ó Grad	Salario Base	1	1	21.253,62	21.056,90	0,93%	21.253,62	21.056,90	0,93%
Técnico	Encargado/a de Taller	Salario Base	0	3	0,00	19.160,15	0,00%	0,00	18.979,36	0,00%
Técnico	Tco Sup Integración Social	Salario Base	0	1	0,00	19.379,04	0,00%	0,00	19.379,04	0,00%
Técnico	Otros Titulados Grado Medio ó	Salario Base	1	0	26.532,18	0,00	0,00%	26.532,18	0,00	0,00%
Técnico	Auxiliar Gestion Admin MI	Salario Base	0	1	0,00	15.065,31	0,00%	0,00	15.065,31	0,00%
Técnico	Asistente de Personal	Salario Base	1	0	15.820,02	0,00	0,00%	15.820,02	0,00	0,00%
Técnico	Per. Servicios Domesticos	Salario Base	0	2	0,00	14.935,97	0,00%	0,00	14.935,97	0,00%
Dirección General	Titulado Gº Sup. ó Postgrado	Salario Base	0	1	0,00	27.965,34	0,00%	0,00	27.965,34	0,00%
Coordinador/a	Jefe / a de Mantenimiento	Salario Base	2	0	19.572,48	0,00	0,00%	19.572,48	0,00	0,00%
Técnico	Auxiliar de Gestión Administra	Salario Base	1	2	14.892,00	14.781,74	0,74%	14.892,00	14.781,74	0,74%
Técnico	Técnico de gestión Administrat	Salario Base	0	1	0,00	19.572,48	0,00%	0,00	19.572,48	0,00%
Técnico	Profesor / a de Apoyo	Salario Base	1	1	26.644,91	26.374,97	1,01%	26.644,91	26.374,97	1,01%
Director/a	Titulado Gº Sup. ó Postgrado	Salario Base	0	1	0,00	28.088,10	0,00%	0,00	28.088,10	0,00%
Coordinador/a	Profesor / a de Primaria EBO	Salario Base	0	2	0,00	27.568,43	0,00%	0,00	27.568,43	0,00%
Técnico	Psicopedagogo/a	Salario Base	0	1	0,00	29.685,88	0,00%	0,00	29.685,88	0,00%
Técnico	Terapeuta Ocupacional	Salario Base	0	1	0,00	20.900,79	0,00%	0,00	20.900,79	0,00%

Como puede comprobarse, el salario base medio para todos los trabajadores/as está totalmente equiparado sin que exista diferencia salarial significativa entre hombres y mujeres.

La estructura salarial del propio convenio en la que, aun realizando funciones de naturaleza similar, los profesionales pueden estar adscritos a distintas tablas salariales genera diferencias que no responden a criterios de género sino a la propia configuración del convenio.

Del análisis del salario base medio se observa que no existe brecha salarial.

Para el cálculo de dicho salario medio, al haber trabajadores contratados con jornada parcial, se ha calculado el salario base que, en función del que tienen en su jornada parcial, les correspondería si estuviesen contratados a jornada completa. Por otra parte, los trabajadores que han tenido más de un contrato temporal durante el 2025, se han computado como tantos trabajadores como contratos temporales realizados, anualizados en duración y salario para hacer la comparativa.

Por tanto, en la aplicación del salario base no existen diferencias retributivas en la totalidad de la plantilla. Se aplican rigurosamente las tablas salariales del convenio colectivo de aplicación.

Las diferencias pequeñas diferencias se deben a:

- ✓ En algunas categorías profesionales, como fisioterapeutas o logopedas..., los centros de atención especializada cuentan únicamente con mujeres, mientras que en los centros educativos sí existe presencia masculina en dichas categorías. Debido a que las tablas salariales de los centros educativos son superiores, esta concentración femenina en ámbitos con menor remuneración provoca una brecha salarial.
- ✓ La prorrata de las pagas extraordinarias incluye conceptos retributivos: antigüedad (trienios), los niveles de desarrollo profesional (N1, N2, etc.), que pueden estar consolidados de forma distinta entre los profesionales.

Pueden diferir entre hombres y mujeres dentro de la misma categoría profesional, lo que produce variaciones en la cuantía de la prorrata y genera una desviación.

### COMPLEMENTOS SALARIALES

Analizando todos los complementos salariales registrados en la herramienta de Registro Retributivo, podemos observar que existen pequeñas diferencias o brechas que se deben a las siguientes razones:

- ✓ Años de permanencia en la empresa. Hay trabajadores que perciben complementos derivados de convenios colectivos anteriores quedando estos consolidados en su nómina (tercera paga extra, antigüedad..)
- ✓ También se abonan complementos denominados N1 y N2 vinculados a las acciones formativas realizadas periódicamente cuyo devengo igualmente se establece en el convenio colectivo y que son de devengo periódico cada tres años y vinculados a la realización de acciones formativas por la persona trabajadora.
- ✓ Por otro lado, los puestos de trabajo que llevan aparejadas funciones de dirección, coordinación o responsabilidades específicas, también conllevan el devengo de un complemento por dichas funciones y vinculado exclusivamente a la realización de estas.
- ✓ ATE's mayo 2017: mejora que se incluyó en complemento personal desde mayo 17 (absorción-compensación) tablas 2012.
- ✓ Complemento de SMI por ser su salario base inferior al SMI actual, a fin de que su retribución coincida con el SMI y no sea inferior.
- ✓ Complemento personal del antiguo equipo infantil.
- ✓ Disposición transitoria cuarta XVI convenio: operario, auxiliar técnico y técnico en base a alcanzar en N1 y N2
- ✓ Complemento Autonómico. Lo perciben los profesores de pago delegado. No así los profesores que realizan sustituciones (reintegrables)

### **Desviaciones más significativas en complementos fijos:**

- ✓ Técnico. Monitor / a Educador / a. 80,03%. Complementos derivados de antigüedad en la empresa. N1 y N2.
- ✓ Director. Titulado de Grado Medio o Grado. 40,18%. Complementos derivados de antigüedad en la empresa. N1 y N2.
- ✓ Técnico. Profesor / a de Apoyo 16,56%. Antigüedad.
- ✓ Técnico. Titulado de Grado Medio ó Grado. 161,48%. Complementos derivados de antigüedad en la empresa. Equipo infantil. N1 y N2.
- ✓ Técnico. Trabajador / a Social. 190,36%. Diferencias por aplicación del propio convenio. Antigüedad colegios. Complementos derivados de antigüedad. N1-N2
- ✓ Técnico. Auxiliar de Gestión Administrativa. 64,72%. En esta categoría hay dos perfiles profesionales distintos: profesionales con DI que realizan funciones de apoyo administrativo

con muy poco nivel de autonomía y profesional sin DI que progresivamente ha asumido nuevas responsabilidades. La categoría agrupa perfiles heterogéneos, con distintos niveles de autonomía, responsabilidad y complejidad funcional. La diferencia retributiva está ligada a la mayor complejidad del trabajo

### **Desviaciones más significativas en complementos variables:**

- ✓ Puesto Coordinador. Titulado de Grado Medio. 1.189,54% de brecha. Técnico. Monitor/Educador. Brecha 109,52%. Complemento variable que se percibe en función de si se trabaja el fin de semana, se realiza viaje. El cobro de estos complementos va exclusivamente asociado a ese tipo de trabajo
- ✓ Técnico. Auxiliar Técnico Educativo. 297,81%. Técnico. Titulado de Grado Medio. 79,46%. Importes que se abonan por realizar la coordinación del programa Accede. Sólo lo perciben los profesionales que realizan dicha actividad. Asimismo, gratificación extraordinaria que se abonó en marzo de 2025 y que hay profesionales que no la generaron por no haberla devengado (no alta en el período devengo-enero24)

Determinados puestos generan complementos variables vinculados a situaciones objetivas de trabajo tales como:

- ✓ Trabajo en fin de semana.
- ✓ Participación en viajes o actividades fuera del centro.
- ✓ Actividades extraordinarias como la actividad Exprime.
- ✓ Complemento de presencia en viajes.
- ✓ Programa Accede

Estos complementos se devengan únicamente cuando se realiza efectivamente la actividad y los cobran exclusivamente los profesionales que realizan la actividad.

Por tanto, las diferencias retributivas encontradas entre profesionales dentro de un mismo ámbito funcional o de la misma categoría se explican por la distinta participación en estas funciones.

Asimismo, ciertos profesionales perciben complementos asociados al desempeño temporal de determinadas funciones (ejemplo: coordinación programa ACCEDE)

Cuando dichas funciones dejan de desarrollarse, el complemento cesa, lo que genera diferencias retributivas justificadas.

Este comportamiento retributivo es coherente con el principio de adecuación a las tareas reales.

Complementos por revisión de tablas salariales condicionados al devengo en el período de referencia (ejemplo: pago extraordinario complementarios abonado en marzo de 2025). Quienes no tenían los requisitos de devengo no generaron derecho a esta gratificación, lo que justifica diferencias salariales sin vinculación alguna a motivos discriminatorios.

### **Desviaciones más significativas en conceptos retributivos extraordinarios o no salariales vinculados a situaciones concretas**

Algunos importes reflejados en el registro responden a circunstancias excepcionales tales como indemnizaciones por fin de contrato, así como variables como gastos de locomoción en determinadas funciones (p. ej., preparadoras laborales).

Estos conceptos no forman parte de la retribución fija ni responden a diferencias estructurales del puesto, sino a situaciones coyunturales y específicas de cada profesional:

- ✓ Técnico. Auxiliar Técnico Educativo. 317,34%.
- ✓ Técnico. Preparador Laboral. 413,41%
- ✓ Técnico. Titulado de Grado Medio o Grado. 184,63%

### Análisis registro retributivo

De acuerdo con los datos obtenidos del Registro Retributivo, se han analizado tanto las percepciones medias como las percepciones medianas del personal de la entidad, desglosadas por sexo, con el fin de identificar posibles brechas retributivas y determinar si existen diferencias significativas que puedan estar vinculadas a sesgos o desigualdades.

Los resultados muestran lo siguiente:

- ✓ Media de las percepciones del personal masculino: 23.445,77 €
- ✓ Media de las percepciones del personal femenino: 24.384,82 €
- ✓ Diferencia promedio: -4,01 % (la media femenina es ligeramente superior)

En cuanto al análisis de la mediana, los valores son:

- ✓ Mediana de las percepciones del personal masculino: 21.250,08 €
- ✓ Mediana de las percepciones del personal femenino: 21.250,08 €
- ✓ Diferencia mediana: 0,00 %

El análisis conjunto de la media y la mediana permite extraer varias conclusiones relevantes:

- ✓ No se observa brecha retributiva de carácter discriminatorio

La igualdad absoluta en la mediana (0,00 %) indica que el valor central de las retribuciones de ambos sexos es idéntico, lo cual refleja una estructura salarial equilibrada y sin diferencias sistemáticas entre mujeres y hombres.

- ✓ La diferencia en la media (-4,01 %) favorece al colectivo femenino

El hecho de que la media femenina sea ligeramente superior se explica por la concentración de determinadas percepciones variables o complementos en algunos puestos ocupados por mujeres, así como por las diferencias justificadas.

- ✓ Las diferencias detectadas responden a factores objetivos

En el análisis del Registro Retributivo correspondiente al período evaluado se han identificado determinadas diferencias retributivas entre profesionales de una misma categoría o ámbito funcional. Tras su revisión detallada, se constata que dichas diferencias no responden a factores discriminatorios, sino a elementos objetivos y plenamente alineados con la normativa vigente, conforme a los criterios de valoración y transparencia retributiva establecidos por el Real Decreto 902/2020 y la Orden PCM/1047/2022, que exigen que las variaciones salariales se expliquen por condiciones efectivas del puesto, factores vinculados al desempeño, la responsabilidad, la antigüedad o las funciones realmente desarrolladas.

### Complementos variables asociados a condiciones específicas de prestación del servicio (explicado anteriormente)

Determinados puestos, especialmente en el colectivo de monitores/as, generan complementos variables vinculados a situaciones objetivas de trabajo tales como:

- ✓ Trabajo en fin de semana.
- ✓ Participación en viajes o actividades fuera del centro.
- ✓ Actividades extraordinarias como la actividad Exprime.
- ✓ Complemento de presencia en viajes.

Estos complementos se devengan únicamente cuando se realiza efectivamente la actividad. Por tanto, las diferencias retributivas encontradas entre profesionales dentro de un mismo ámbito funcional o de la misma categoría se explican por la distinta participación en estas funciones.

#### Complementos vinculados a la antigüedad o los complementos de desarrollo profesional (explicado anteriormente)

Existen complementos cuya percepción se vincula directamente a:

- ✓ La antigüedad acumulada
- ✓ Complementos de desarrollo profesional - N1 y N2
- ✓ La antigüedad consolidada de convenios anteriores

Las diferencias retributivas correspondientes se consideran plenamente justificadas.

#### Conceptos retributivos extraordinarios o no salariales vinculados a situaciones concretas (explicado anteriormente)

Algunos importes reflejados en el registro responden a circunstancias excepcionales tales como:

- ✓ Indemnizaciones por fin de contrato.
- ✓ Variables como gastos de locomoción en determinadas funciones (p. ej., preparadoras laborales).

Estos conceptos no forman parte de la retribución fija ni responden a diferencias estructurales del puesto, sino a situaciones coyunturales y específicas de cada profesional.

#### Complementos de puesto vinculados a aplicación de tablas salariales o funciones que pueden dejar de realizarse (explicado anteriormente)

La estructura salarial del propio convenio en la que, aun realizando funciones de naturaleza similar, los profesionales pueden estar adscritos a distintas tablas salariales genera diferencias que no responden a criterios de género sino a la propia configuración del convenio.

Asimismo, ciertos profesionales perciben complementos asociados al desempeño temporal de determinadas funciones (ejemplo: coordinación programa ACCEDE).

Cuando dichas funciones dejan de desarrollarse, el complemento cesa, lo que genera diferencias retributivas justificadas.

Este comportamiento retributivo es coherente con el principio de adecuación a las tareas reales.

Complementos por revisión de tablas salariales condicionados al devengo en el período de referencia (ejemplo: pago extraordinario complementarios abonado en marzo de 2025). Quienes no tenían los requisitos de devengo no generaron derecho a esta gratificación, lo que justifica diferencias salariales sin vinculación alguna a motivos discriminatorios.

#### Conclusión:

Por tanto, la diferencia del -4,01 % no responde a causas relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras, sino a circunstancias objetivas de las funciones desempeñadas, la participación en actividades específicas y otros elementos retributivos de naturaleza variable.

Los datos del registro retributivo muestran ausencia de brecha salarial discriminatoria, con una mediana igual para ambos sexos y una media ligeramente superior en el colectivo femenino, explicada por factores objetivos y no vinculados al género. Estos resultados son coherentes con los principios de igualdad retributiva establecidos en la normativa vigente y confirman un reparto equitativo de las retribuciones en la organización.

En definitiva, la mínima diferencia que arroja ese resultado de brecha salarial de 4,01% a favor de las mujeres, no tiene nada que ver con el género de las personas trabajadoras, sino que obedecen a razones y parámetros objetivos que están perfectamente justificados e identificados.

Por tanto, no existen conceptos salariales fijados de forma discrecional ni en función del género, sino que todos los conceptos que se aplican se ajustan a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación, la normativa de la Consejería de Educación o a funciones específicas del puesto de trabajo o bien son complementos consolidados desde antiguo que tienen el carácter de derecho adquirido.

Tampoco existen pluses o beneficios sociales a los que sólo tengan acceso determinadas personas ni hay colectivos ni categorías profesionales a los que no sea de aplicación el convenio colectivo en materia salarial.

En ambos casos, la brecha salarial existente entre hombres y mujeres es muy inferior al 30% por lo que podemos concluir que no existe brecha salarial entre hombres y mujeres en la DOWN MADRID.

Siendo una brecha salarial muy inferior al 30% la conclusión es que NO HAY BRECHA SALARIAL ASOCIADA AL GÉNERO O CONDICIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

## 8. OBJETIVOS

### Objetivo General:

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres, mujeres y colectivo LGBTQUIA+ que pudiera haber en la empresa.

### Objetivos Específicos:

- ✓ Favorecer el acceso a la empresa garantizando la igualdad de trato y de oportunidades.
- ✓ Afianzar una valoración de puestos de trabajo que contemple la perspectiva de género.
- ✓ Sensibilizar a toda la empresa para la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y colectivo LGTBIQA+.
- ✓ Establecer sesiones formativas específicas que contemplen la perspectiva para el acceso en igualdad a la formación de la empresa.
- ✓ Equilibrar la presencia masculina o femenina en aquellos puestos o categorías donde exista menor representatividad.
- ✓ Dar a conocer a la plantilla la trascendencia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como los recursos para hacerla efectiva.
- ✓ Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Integrar la perspectiva de género en el área de salud en la empresa.
- ✓ Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

## 9. MEDIDAS DE IGUALDAD

### 9.1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### OBJETIVOS:

En los procedimientos de promoción y selección establecer procesos estandarizados de selección que incluyan criterios objetivos de contratación que eliminen sesgos de género que puedan darse.

#### MEDIDAS:

#### PRIMERA.- PROMOCIÓN Y SELECCIÓN

- 1.- Dar formación específica al equipo de Personas y coordinadores en materia de perspectiva de género.
- 2.- En la página web de la entidad fomentar la utilización del espacio habilitado para la recogida de cv y publicación de ofertas de trabajo, así como redacción de esta con lenguaje e imágenes en que estén representados ambos sexos.
- 3.- Priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo a cubrir, en igualdad de condiciones competenciales y de cualificación

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	ENTRADA EN VIGOR-PLAZO	PRIORIDAD
1	Realizado: SI/NO	Gestión de Personas	A lo largo del 2026	Media
2	Realizado: SI/NO	Gestión de Personas	A lo largo del 2026	Media
3	Realizado. SI/NO	Gestión de Personas	Durante todo el Plan	Media

#### SEGUNDA: IGUALDAD, PARCIALIDAD Y GARANTÍA DE OPORTUNIDADES

#### OBJETIVO:

Implementar la igualdad de trato y no discriminación en todos los procesos y políticas internas, asegurando la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como respecto al acceso, promoción y condiciones laborales del sexo menos representado.

#### MEDIDAS:

Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación en todos los procesos de Gestión de Personas, asegurando la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como respecto al acceso, promoción y condiciones laborales del sexo menos representado.

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	ENTRADA EN VIGOR-PLAZO	PRIORIDAD
1	Nº de procesos de Gestión de Personas en las que se incorporan cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, teniendo como meta al menos de 50-75%.	Gestión de Personas	Durante el Plan	Media

## 9.2 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

### OBJETIVO:

Establecer medidas que fomenten el desarrollo y la formación profesional de las personas trabajadoras.

### MEDIDAS:

- 1.- Mantener la propuesta anual de formación orientada a la mejora de conocimientos para el desempeño y competencias de la tarea propia de cada uno de los puestos que viene realizando la entidad y la formación que se imparte a todos los profesionales según el servicio en el que desarrollan su trabajo y relacionada con el mismo, conforme a los protocolos internos de la entidad.
- 2.- Incluir sesiones formativas específicas en materia de igualdad en la empresa y plan de igualdad, protocolo de acoso y medidas de conciliación de la vida personal y laboral

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	ENTRADA EN VIGOR-PLAZO	PRIORIDAD
1	Realizado SI/NO	Gestión de Personas	Anualmente	Media
2	Incluir 2 sesiones formativas específicas en materia de Igualdad.	Gestión de Personas	Anualmente	Alta

## 9.3 INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### OBJETIVOS:

Sensibilizar a todo el equipo humano en igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y colectivo LGTBIQA+.

### MEDIDAS:

- 1.- Impartir formación en materia de igualdad a todo el equipo humano de la Organización.

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	ENTRADA EN VIGOR-PLAZO	PRIORIDAD
1	Sesiones informativas específicas a toda la plantilla sobre Igualdad de oportunidades y derechos a lo largo de la duración del Plan de Igualdad Número de sesiones y personas. 2 sesiones anuales y 95% de la plantilla.	Gestión de Personas – Comisión de seguimiento	Durante la vigencia del Plan	Alta
2	Formación a lo largo del Plan de Igualdad Igualdad, Prevención y Detección del Acoso sexual o por razón de sexo Número de sesiones y personas. 2 sesiones anuales y 95% de la plantilla.	Gestión de Personas – Comisión de seguimiento.	Durante la vigencia del Plan	Alta

2.- Acometer acciones de información y sensibilización en igualdad para abordar estereotipos de género, LGTBIQA+:

1. Incluir la información sobre el Plan de Igualdad en el manual de acogida.
2. Incluir la información sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el manual de acogida.
3. Incluir la declaración de la entidad sobre el compromiso de igualdad en el manual de acogida.
4. Informar a toda la plantilla del Plan de Igualdad, el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como del compromiso de Igualdad de la entidad, mientras dure la vigencia de este Plan.

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	ENTRADA EN VIGOR-PLAZO	PRIORIDAD
1	Incluir la información sobre el Plan de Igualdad en el manual de acogida.	Gestión de Personas	A la entrada en vigor del Plan – durante la duración del mismo	Alta
2	Incluir la información sobre el protocolo de acoso en el manual de acogida	Gestión de Personas	A la entrada en vigor del Plan y durante la duración del mismo	Alta
3	Incluir la declaración de la entidad sobre el compromiso de igualdad en el manual de acogida	Gestión de Personas	A la entrada en vigor del Plan y durante la duración del mismo	Alta
4	Número de comunicaciones: 2	Gestión de Personas y Comisión de seguimiento	A la entrada en vigor del Plan y durante la duración del mismo	Alta

#### 9.4 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

##### OBJETIVO:

Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, dado su especial impacto en el colectivo femenino.

Conforme a ello, se trata de mantener las medidas ya existentes que permiten a la plantilla compatibilizar con mayor facilidad su vida laboral con la personal y familiar; y fomentan el ejercicio corresponsable de los deberes de cuidado de los hijos, hijas, personas dependientes y mayores a cargo por parte de la plantilla.

**MEDIDAS:**

1. Realizar sesiones informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a dar a conocer las medidas de corresponsabilidad y conciliación ya existentes en la entidad y que mejoran el régimen legal.
2. Reforzar la información a través del portal del empleado.

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	ENTRADA EN VIGOR-PLAZO	PRIORIDAD
1	Número de sesiones: 1 sesión anual	Gestión de Personas – Comisión de seguimiento	A la firma del Plan	Media
2	Reconfigurar toda la información de manera clara y accesible el portal del empleado.	Gestión de Personas	A la firma del Plan	Alta

**9.5 ÁREA DE SALUD LABORAL****OBJETIVO:**

Integrar la perspectiva de género en el área de salud de la entidad.

**MEDIDAS:**

1. Integrar la perspectiva de género en la prevención
  - ✓ Analizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales con enfoque de género.
  - ✓ Analizar la viabilidad de incorporar protocolos o procedimientos específicos para detectar problemas de salud diferenciados en mujeres y hombres (p. ej., trastornos musculoesqueléticos, riesgos psicosociales, carga física en tareas feminizadas...).
2. Revisión de la planificación preventiva.
  - ✓ Debido al número de bajas y accidentes, se debe revisar la planificación preventiva para implementar medidas que reduzcan la siniestralidad.
3. Aprovechar los datos de bajas para ajustar intervenciones
  - ✓ Realizar análisis de absentismo con enfoque de género para identificar patrones.

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	ENTRADA EN VIGOR-PLAZO	PRIORIDAD
1	Porcentaje de puestos de trabajo cuya evaluación de riesgos ha sido revisada e incluye la perspectiva de género.	Gestión de Personas y Comisión de Igualdad.	A la entrada en vigor del Plan y durante la duración del mismo	Alta
2.	Porcentaje de bajas por enfermedad común desagregadas por sexo y tiempo medio de duración.	Gestión de Personas y Comisión de Igualdad.	Anual.	Media

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	ENTRADA EN VIGOR-PLAZO	PRIORIDAD
3.	Documento de análisis.	Gestión de Personas y Comisión de Igualdad.	Anual	Media

## 9.6 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### OBJETIVO

Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### MEDIDAS

1.- Asegurar el cumplimiento del Protocolo de Prevención del Acoso aprobado por DOWN MADRID

Descripción: Llevar un registro detallado, en el seno de la Comisión de Igualdad, de las denuncias de acoso realizadas.

Garantizar la accesibilidad, privacidad y confidencialidad del procedimiento para denunciar posibles casos de acoso a las personas de la organización.

Informar de los canales de denuncia habilitados al efecto.

Indicadores:

- ✓ Número de procedimientos iniciados por sexo y puesto de trabajo.
- ✓ Número y medidas adoptadas.

Responsable:

- Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2026.
- Revisión con carácter anual.

2.- En nuevas contrataciones entregar información específica sobre el procedimiento de protección ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción: En las nuevas contrataciones informar al candidato/a contratado/a sobre qué se entiende por buen trato en las relaciones en la empresa y hacer referencia al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como la persona de referencia para informarse sobre cualquier cuestión relacionada con este tema. En la entidad existirá un espacio de consulta en red, donde se pueda acceder a toda la información relacionada con el protocolo y demás acciones sobre este tema.

Indicadores:

- ✓ Documento de acogida en nuevas contrataciones.

Responsable:

- Responsable de Gestión de Personas.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2026.
- Revisión con carácter anual.

3.- Informar a todas las personas que trabajan en la organización sobre la existencia del protocolo de acoso y el procedimiento para denunciar cualquier tipo de acoso en el trabajo

Responsable: Gestión de Personas y Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

Calendario:

- Puesta en marcha 2026.
- Revisión anual

## 9.7 ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA.

### OBJETIVO

Fomentar una cultura de igualdad en DOWN MADRID asegurando el uso correcto del lenguaje.

### MEDIDAS:

1. Velar por el uso no sexista del lenguaje, así como fomentar la utilización de denominaciones neutras para describir las funciones o tareas, categorías o grupos profesionales de la empresa.

Responsables:

- Gestión de Personas
- Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

Calendario:

- A lo largo del plan.
- Prioridad alta.

2. Actualizar el portal del empleado con información relativa al Plan de Igualdad.

Responsables:

- Gestión de Personas

Calendario:

- A lo largo del plan.
- Prioridad alta.

### 3. A concretar a lo largo del Plan

3.1 Análisis sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de representación, comisiones, equipos de trabajo y órganos directivos, procurando buscar mecanismos progresivos y transparentes para alcanzar el mayor equilibrio de personas de cada sexo en dichos órganos, justificando en su caso la falta de paridad.

3.2 Adaptaciones en lectura fácil del Plan de Igualdad.

Responsables:

- Comisión de igualdad para el Seguimiento y Evaluación.
- Gestión de Personas.

Calendario:

- A lo largo del plan.
- Prioridad media.

## 9.8 ÁREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CIUDADANÍA

### OBJETIVO

Promover a sus grupos de interés y, por extensión, a la ciudadanía, los criterios y principios de DOWN MADRID en materia de igualdad de oportunidades.

### MEDIDAS

Incluir en la página web de la entidad el compromiso de DOWN MADRID con la igualdad de oportunidades y derechos para toda persona

Indicadores

Visibilidad en la página web.

Responsable:

- Coordinación de Comunicación

Calendario:

- Puesta en marcha en 2026.
- Revisión con carácter anual.

## 10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

El Seguimiento y Evaluación del II Plan de Igualdad de DOWN MADRID se realizará por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que, durante el período de ejecución del Plan de Igualdad pasará a llamarse Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

## COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

En la Comisión de Igualdad se garantizará, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad de DOWN MADRID, una composición paritaria formada por una representación de la empresa y una representación de la plantilla a través de sus representantes legales.

Composición de 9 integrantes: 2 en representación de la empresa, 7 en calidad de representantes legales de los trabajadores.

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

### SUSTITUCIONES:

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- ✓ Una vez exceda el período previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- ✓ En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- ✓ En caso de que alguna persona, por los motivos que fueran, abandone la empresa.
- ✓ En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicado a la Comisión de Igualdad, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de los integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta. En caso de cambio en la representación legal de los trabajadores, se integrará en la comisión la nueva representación legal elegida por las personas trabajadoras.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- ✓ Evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho Plan.
- ✓ Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- ✓ Realizar o, en su caso, coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

### FUNCIONAMIENTO:

#### REUNIONES:

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación tendrán carácter ordinario para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

El medio de reunión habitual será presencial o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- ✓ Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.

- ✓ Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- ✓ Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Igualdad y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

La Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación se reunirá ordinariamente cada 6 meses, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.

Con carácter extraordinario podrá reunirse cuando sea necesario para tratar cuestiones relacionadas con el plan de igualdad y las medidas relacionadas con el mismo, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables.

#### ACUERDOS:

Los acuerdos de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación requerirán para su validez el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

#### ACTAS:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Igualdad y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

#### CONFIDENCIALIDAD:

Todas las personas componentes de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

### **11. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:**

El II Plan de Igualdad de DOWN MADRID se revisará antes de la finalización del período de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el 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:

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

- ✓ Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad en la medida necesaria.
- ✓ Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

## 12. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

En el caso de discrepancia en la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de DOWN MADRID sobre el cumplimiento o, en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

A tales efectos, se podrá acudir a la mediación y arbitraje en la Comunidad de Madrid del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid, creado en virtud del “Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de conflictos laborales en la Comunidad de Madrid” de 29 de noviembre de 2022 (BOCM de 2 de febrero de 2023), y cuya actividad se regula en el “Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de conflictos laborales y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid” de 17 de mayo de 2023 (BOCM 9 de junio de 2023).

El Plan de igualdad de DOWN MADRID tiene carácter cuatrienal, por lo que tiene un periodo de vigencia de 23 de marzo de 2026 a 23 de marzo de 2030.

**A continuación, encontraréis el II Plan de Igualdad de Down Madrid firmado**

II PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN  
MADRID

2026-2030

23 DE MARZO DE 2026

A series of handwritten signatures in blue ink, including a stylized signature, a signature with a vertical line, a signature resembling 'SE', a signature resembling 'AS', a signature with 'Duo' above it, a signature resembling 'Hugo', a signature resembling 'Sandra', and a signature resembling 'MA' with 'TERESA' written above it and crossed out.

**INDICE**

1.- Introducción .....	Págs. 3-4.
2.- Información sobre la organización .....	págs. 4-5.
3.- Principios generales del plan .....	págs. 5
4.- Partes negociadoras y suscriptoras del plan .....	págs. 6
5.- Ámbito personal, territorial y temporal .....	págs. 6-7
6.- Informe de diagnóstico .....	págs. 7-9
7.- Auditoría retributiva .....	págs. 9-17
8.- Objetivos .....	págs. 17
9.- Medidas de igualdad .....	págs. 18-24
10.- Sistema de seguimiento y evaluación .....	págs. 24-26
11.- Procedimiento para la modificación del plan de igualdad .....	págs. 26
12.- Resolución de conflictos .....	págs. 27



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including several illegible signatures and the initials 'M.A.' on the right.

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los 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. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

En el año 2022 la Fundación Síndrome de DOWN MADRID (en adelante, DOWN MADRID) aprobó su I Plan de Igualdad.

En el presente ejercicio, continuando con el cumplimiento por parte de la entidad del compromiso con la igualdad de las personas con independencia de su género o condición, se ha procedido a negociar con la representación legal de las personas trabajadoras el presente II Plan de Igualdad de DOWN MADRID.

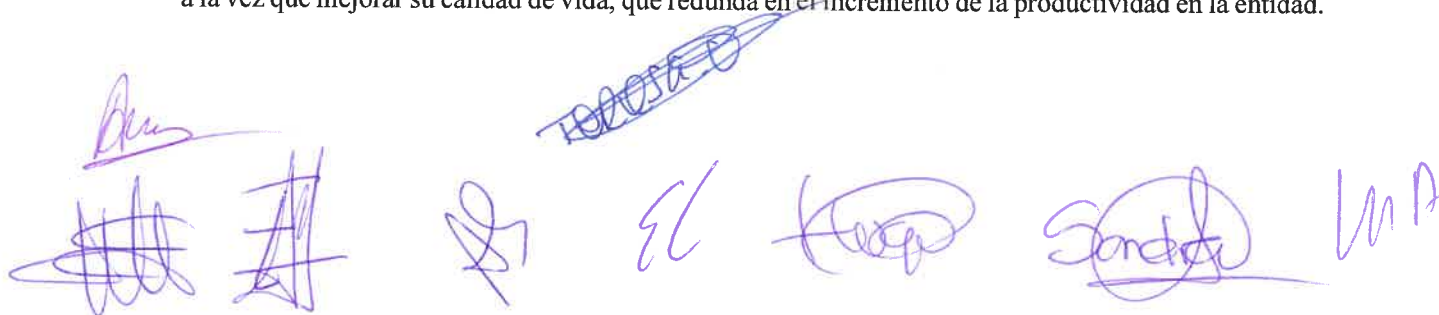
El II Plan de Igualdad entre Mujeres, Hombres y colectivo LGTBIQA+ de DOWN MADRID (2026-2030) es fundamental para poder consolidar de forma efectiva el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres, hombres y colectivo LGTBIQA+, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de la entidad. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y, en su caso, acordar con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Conforme a lo anterior, la Dirección junto con el Comité de igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redundan en el incremento de la productividad en la entidad.

A series of handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature that appears to be 'ROSA', and several other smaller signatures and initials.

Pretendemos que el II Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que DOWN MADRID no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres, hombres y demás colectivos, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de DOWN MADRID con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres, hombres y colectivo LGTBIQA+, en el seno de la entidad.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

## 2. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

DOWN MADRID es una Fundación sin ánimo de lucro constituida en el año 1997 que trabaja para la defensa del derecho a la vida y de la dignidad de las personas con Síndrome de Down u otras discapacidades intelectuales, así como la promoción y realización de todas aquellas actividades encaminadas a lograr su plena integración. Y todo ello, siempre, desde el compromiso ético.

La **Misión** de DOWN MADRID es la defensa del derecho a la vida y la dignidad de las personas con síndrome de Down u otra discapacidad intelectual, así como su plena inclusión familiar, escolar, laboral y social y la mejora de su calidad de vida desde su nacimiento hasta su envejecimiento, siempre contando con su participación y situándolos en el centro y corazón de la organización.

Su **visión** es la transformación de la sociedad en una sociedad donde las personas con discapacidad intelectual estén plenamente incluidas y todos sus derechos reconocidos.

Las **funciones** que desarrolla la entidad vienen definidas en sus estatutos y se resumen en realizar, promover y patrocinar cuantas actividades considere necesarias o convenientes, dentro de las limitaciones de capacidades y recursos de DOWN MADRID y las prioridades establecidas por el Patronato, destacando con carácter meramente enunciativo las siguientes:

a) Facilitar servicios de información, divulgación, orientación, apoyo y desarrollo a personas con Síndrome de Down y/o discapacidad intelectual y a sus familiares o tutores a lo largo de todo su ciclo vital; así como defender ante la Administración Pública, en todos sus niveles, sus derechos y los de sus familiares.

- b) Brindar apoyo a las personas con discapacidad intelectual escolarizadas en todas las modalidades de educación (integración, combinada o especial), y fundamentalmente a los profesionales que las atienden. A su vez, gestionar centros educativos de escolarización en régimen especial.
- c) Organizar congresos y/o participación en ellos, conferencias, jornadas, seminarios y reuniones de trabajo para profundizar en el estudio y conocimiento del Síndrome de Down y así difundir información fiable y actualizada, colaborando en la formación de las familias, los profesionales y el público en general.
- d) Publicar libros, documentos, artículos, o el empleo de otros medios de difusión con la misma finalidad señalada en el párrafo anterior.
- e) Cooperar con otros organismos e instituciones, públicos y privados, que trabajan con finalidades y objetivos análogos, pudiendo participar en el desarrollo de sus actividades directamente o a través de subvenciones y ayudas.
- f) Promover iniciativas y actividades que faciliten a las personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual su desarrollo personal, su bienestar y su integración en la comunidad. Promover y desarrollar para este fin, actividades en el ámbito del deporte, la cultura, el ocio, el voluntariado y los programas de autonomía.
- g) Promover y apoyar la realización de estudios de investigación que permitan conocer mejor el Síndrome de Down.
- h) Fomentar las relaciones con la Administración Pública y las entidades privadas, en orden a lograr una intervención coordinada y eficaz tanto a nivel de investigación como de sanidad, educación, integración y protección social de las personas con Síndrome de Down, así como para la obtención de recursos económicos y personales para el desarrollo de sus actividades.
- i) Promover el desarrollo laboral de las personas con Síndrome de Down y/o discapacidad intelectual, tanto en empresas ordinarias como en entornos más protegidos, en función de sus habilidades y de sus necesidades de apoyo.

Toda su actuación encuentra como marco filosófico y de valores clave el Código Ético del movimiento asociativo PLENA INCLUSIÓN al que pertenece y existe en la organización una cultura implantada de cumplimiento normativo.

### 3. PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

Las características del Plan de Igualdad son:

- ✓ **Es transversal.** Integra el principio de igualdad en la fundación de forma transversal.
- ✓ **Es activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y colectivo LGTBIQA+, como a mantenerla.
- ✓ **Es colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres, hombres y LGTBIQA+; no sólo a las primeras.
- ✓ **Es negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la asociación, RLT y conjunto de profesionales.
- ✓ **Es sistemático-coherente:** el objetivo final -la igualdad real- se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ✓ **Es flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- ✓ **Es temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'TRABAJOS' written above it, and several other initials and signatures on the right, including one that appears to be 'MA'.

#### 4. PARTES NEGOCIADORAS Y SUSCRIPTORAS DEL PLAN

##### A.- COMISIÓN NEGOCIADORA

El Plan de Igualdad de DOWN MADRID y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa, incluida la auditoría retributiva, ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por seis personas:

En representación de la empresa por:

- Sra. Dña. Elena Escalona Lara (directora general)
- Sra. Dña. Montse Asperilla del Brio (coordinadora de personas)

En representación de la parte social por miembros que integran el comité de empresa designados como partícipes de la comisión de igualdad:

- Sandra de Eusebio García (Presidenta del comité de empresa del MIZ)
- Hugo Álvarez Álvarez (Miembro del comité de empresa del MIZ)
- Teresa Ferrero García-Loygorri (Presidenta del comité de empresa de Caídos)
- Ana Isabel Castaño Hernando (Miembro del comité de empresa de Caídos)
- Arancha Soriano Fernández (Presidenta del comité de empresa de 3Olivos)
- Elena Moleres Borrueal (Miembro del comité de empresa de 3Olivos)
- Elisabeth Sánchez Palomo (Delegada de personal del Centro Ocupacional)

##### B.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Revisión periódica de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad, así como propuesta continua de mejora de las mismas.

#### 5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad se aplica en el ámbito territorial de la Provincia de Madrid, para DOWN MADRID. Se aplicará a los centros de trabajo que actualmente tiene la entidad, así como a los que se puedan establecer en el futuro en la provincia de Madrid.

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la organización, incluido el personal de dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las personas trabajadoras de la asociación, incluidos a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

La VIGENCIA del Plan de Igualdad será de 4 años, desde el día siguiente a su firma, el día 23 de marzo de 2026.

Las acciones transversales que establezca se incorporarán al Plan Estratégico de la organización.

En la medida de sus posibilidades, DOWN MADRID procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

## 6. INFORME DE DIAGNÓSTICO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre DOWN MADRID, que permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del II Plan de Igualdad.

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en DOWN MADRID ha combinado varios tipos de fuentes, recabando datos desagregados por sexo, distribuyendo cuestionarios anónimos cuyos resultados y sugerencias determinaron en buena medida las acciones positivas incluidas en este Plan.

Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad, obteniendo los resultados recogidos en el informe de diagnóstico realizado.

**Se presenta como anexo el informe de diagnóstico completo elaborado por la entidad.**

El resultado del citado diagnóstico está constituido por las siguientes conclusiones:

Desde DOWN MADRID hay un alto compromiso por parte de dirección y de la representación legal de los trabajadores por impulsar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y colectivo LGTBIQA+ dentro de la fundación poniendo a disposición todos los medios oportunos para su correcto desarrollo.

Tras el análisis y observación de los datos obtenidos en el estudio diagnóstico en materia de igualdad en DOWN MADRID, podemos concluir los siguientes puntos en relación con las principales áreas de actuación que debería incluir el plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad a fin de afianzar y asegurar el cumplimiento de los objetivos que establece al respecto la legislación vigente:

### ➤ Procesos de selección y contratación:

- ✓ Dar formación específica al personal responsable de selección en materia de perspectiva de género.
- ✓ En la página web de la entidad fomentar la utilización del espacio habilitado para la recogida de c-v y publicación de ofertas de trabajo, así como redacción de las mismas con lenguaje e imágenes en que estén representados ambos sexos.
- ✓ Priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo a cubrir, en igualdad de condiciones competenciales y de cualificación.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Dora' and another that appears to be 'Candela'.

- Sesiones formativas de sensibilización:
  - ✓ Incluir sesiones formativas específicas de sensibilización en igualdad, conciliación de la vida familiar y laboral, procedimientos de actuación ante la existencia de cualquier tipo de acoso en la entidad, así como en materia del desarrollo y contenido del plan de igualdad, a fin de que la totalidad de la plantilla reciba formación en esta materia.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:
  - ✓ Reforzar la información a la plantilla sobre los derechos de conciliación y la importancia de la corresponsabilidad en el ejercicio de las obligaciones familiares, a fin de que tengan pleno conocimiento de las medidas que existen en la empresa relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos del personal.
- Salud laboral:
  - ✓ Revisar, con perspectiva de género, el Plan de prevención de riesgos laborales, así como analizar la viabilidad de incorporar procedimientos especiales para la detección de problemas de salud específicos de mujeres y hombres.
  - ✓ Revisar la planificación preventiva a fin de establecer medidas que puedan contribuir a reducir el número de bajas y de accidentes laborales.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:
  - ✓ Establecer un registro específico de las denuncias cursadas en cada ejercicio y situación de las mismas.
  - ✓ Reforzar la comunicación a toda la plantilla refrescando la información sobre la existencia y contenido del protocolo y procedimiento a seguir. TOLERANCIA CERO frente al acoso.
  - ✓ En nuevas contrataciones entregar información específica a la persona contratada sobre el procedimiento de protección frente al acoso.
- Comunicación, imagen y lenguaje no sexista:
  - ✓ Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, para realizar un uso no sexista del lenguaje y la comunicación.
- Responsabilidad social y ciudadanía:
  - ✓ Incluir el compromiso de DOWN MADRID con la difusión de la igualdad de derechos y oportunidades para toda persona, con independencia de su sexo, raza o discapacidad, en un espacio dentro de la página web de la entidad.
- Otros ámbitos:
  - ✓ Revisión periódica y actualización de los procesos de selección y contratación para asegurar la ausencia de sesgos y el acceso igualitario de mujeres y hombres en todos los departamentos, incentivando —en la medida de lo posible— la incorporación del sexo infrarrepresentado.



- ✓ Sensibilización y formación de mandos intermedios y responsables en materia de prevención de la discriminación basada en el género, prevención de acoso y promoción de la corresponsabilidad.
- ✓ Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de representación, comisiones, equipos de trabajo y órganos directivos, estableciendo mecanismos progresivos y transparentes para alcanzar el objetivo de no superar el 60%/40% de personas de cada sexo en dichos órganos, salvo que objetivamente no resulte posible o razonable.

## 7. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en su apartado 4, establece lo siguiente:

“El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1”.

Y, el apartado 1, establece:

“De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados”.

Consecuentemente, el registro retributivo actualizado está referido al año natural 2025, recogándose la totalidad de conceptos retributivos que se han abonado en dicho ejercicio.

Por otra parte, los criterios que utiliza DOWN MADRID en cuanto a la política salarial y para fijar la retribución de los trabajadores, son los recogidos en el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad que es el que le es de aplicación, y en base a responsabilidades asumidas según puestos y/o funciones.

Conforme a ello, los únicos criterios para la fijación de salarios son los marcados por dicho convenio colectivo y por las responsabilidades inherentes a los puestos de trabajo, sin que exista diferencia alguna por razón de género a la hora de fijar retribuciones.

Con el fin de realizar un diagnóstico riguroso y comprensible de la estructura de los puestos de la Fundación se ha optado por organizar los distintos perfiles profesionales por ámbitos funcionales. Tres ámbitos funcionales claros, que permiten ordenar las tareas y responsabilidades reales de los puestos dentro de la organización.

Esta clasificación no sustituye ni modifica en ningún caso la clasificación profesional oficial, que continúa asignándose exclusivamente conforme a los grupos profesionales, niveles retributivos y categorías que establece el XVI Convenio.

El propósito de estos ámbitos funcionales es exclusivamente metodológico y responde a las exigencias del análisis de igualdad: agrupar puestos según la naturaleza de sus funciones, su modo de intervención y su nivel de responsabilidad organizativa.

Dentro de la Fundación, se distinguen:

1. Profesionales de Intervención Técnica Directa y Técnicos de Unidades de Apoyo.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Teresa' circled, 'MA', and 'Hugo' circled.

Este ámbito funcional reúne a todos los profesionales que participan en la prestación de apoyos, servicios y funcionamiento operativo de la organización desde una perspectiva técnica.

Incluye, por un lado, a los Profesionales de Intervención Técnica Directa. Profesionales que desarrollan la intervención directa, realizan una labor especializada con los alumnos/usuarios. En este grupo se encuentran perfiles como docentes, fisioterapeutas, logopedas, ATEs... Todos ellos comparten una característica común: realizan una intervención técnica y profesional directamente con los alumnos/usuarios, desde distintos niveles de cualificación y especialidad.

Por otro lado, incorpora a los Técnicos de Unidades de Apoyo, cuyo trabajo garantiza el funcionamiento interno de la entidad mediante tareas administrativas, de gestión o soporte operativo. Aunque no desarrollan intervención directa, su desempeño técnico resulta imprescindible para asegurar la organización, continuidad y eficacia de los servicios.

Ambos grupos comparten una base común: su aportación técnica, especializada y orientada al correcto desarrollo de los apoyos y del funcionamiento de la Fundación.

## 2. Coordinaciones

Este ámbito funcional incorpora un componente de responsabilidad sobre equipos, sobre la gestión operativa y sobre la calidad de los apoyos o actividades que se ofrecen. Aunque mantienen un conocimiento técnico de los servicios, su labor se centra en organizar, supervisar y garantizar la calidad y coherencia de los procesos internos del área o servicio que lideran.

## 3. Dirección

Dirección General constituye el nivel organizativo más alto de la Fundación y asume la responsabilidad estratégica, institucional y operativa de la entidad. Su función es garantizar la coherencia global del proyecto, la sostenibilidad de los servicios y la adecuada toma de decisiones que orienta el rumbo de la organización.

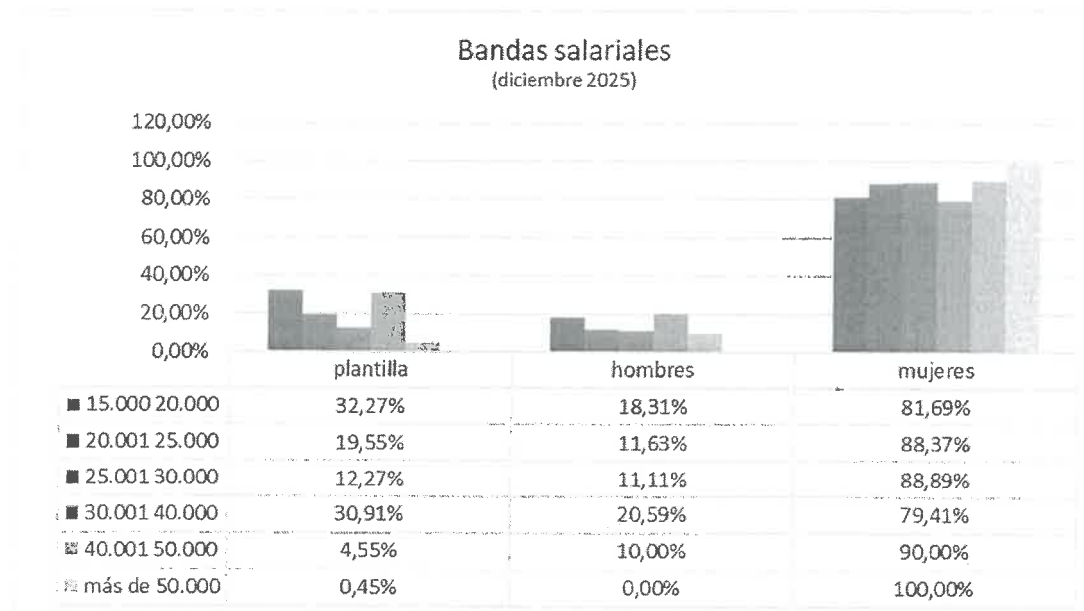
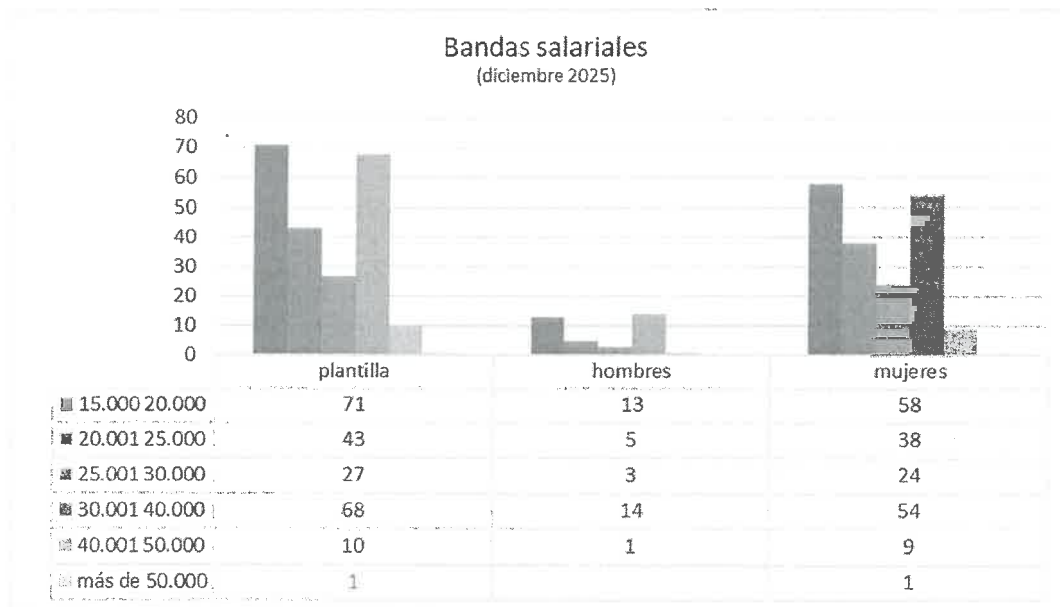
Dirección General nombra directores que forman parte de la entidad y cada uno de ellos asume la máxima responsabilidad dentro de parcelas específicas:

- ✓ Dirección Técnica
- ✓ Dirección de Transformación Digital e Innovación
- ✓ Dirección de Administración

Estos tres ámbitos funcionales permiten agrupar los puestos según su función esencial y no según la persona que los ocupa, ya que los niveles están garantizados por la clasificación del propio convenio.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Ana', 'Sandra', and others.

## BANDAS SALARIALES:



El 32,27 % de la plantilla se sitúa en la banda salarial comprendida entre 15.000 y 20.000 euros anuales, de los cuales un 81,69 % son mujeres y un 18,31 % son hombres.

El 19,55 % de la plantilla se sitúa en la banda salarial comprendida entre 20.001 y 25.000 euros anuales, de los cuales un 88,37 % son mujeres, un 11,63 % son hombres.

El 12,27 % de la plantilla se sitúa en la banda salarial comprendida entre 25.001 y 30.000 euros anuales, de los cuales un 88,89 % son mujeres, un 11,11 % son hombres.

*Handwritten signatures and initials in blue ink:*










El 30,91 % de la plantilla se sitúa en la banda salarial comprendida entre 30.001 y 40.000 euros anuales, de los cuales un 70,84 % son mujeres, un 20,59 % son hombres.

El 4,55 % de la plantilla se sitúa en la banda salarial comprendida entre 40.001 y 50.000 euros anuales, de los cuales un 90 % son mujeres, un 10 % son hombres.

El 0,45 % de la plantilla se sitúa en la banda salarial comprendida en más de 50.000 euros, de los cuales un 100 % son mujeres, un 0% son hombres.

### SALARIO BASE

Se ha procedido al estudio de los salarios de toda la plantilla desagregado por conceptos y sexo, comenzando por la comparativa del salario base de todos los trabajadores. El salario base que se aplica se puede observar en la siguiente tabla:

Descr. puesto tra	Descr. categoría	Descripción	Nº Homb	Nº Mujer	Media aritmética Hombri	Media aritmética Mujer	% Desviación	Mediana Hombri	Mediana Mujer	% Desviación
Técnico	Logopeda	Salario Base	2	29	23.922,24	23.422,58	2,09%	23.922,24	21.529,32	10,00%
Técnico	Título Gº Sup. ó Postgrado	Salario Base	0	3	0,00	28.374,53	0,00%	0,00	28.333,62	0,00%
Técnico	Cuidador / a	Salario Base	0	2	0,00	15.719,24	0,00%	0,00	15.719,24	0,00%
Técnico	Monitor / a Educador / a	Salario Base	11	47	19.152,23	19.122,78	0,15%	19.572,36	19.572,36	0,00%
Técnico	Auxiliar Técnico Educativo	Salario Base	8	41	15.716,03	15.689,03	0,17%	15.747,87	15.714,96	0,21%
Coordinador/a	Título Gº Sup. ó Postgrado	Salario Base	0	3	0,00	27.699,23	0,00%	0,00	27.684,33	0,00%
Técnico	Profesor / a de Primaria EBO	Salario Base	7	35	26.240,04	26.319,32	-0,30%	26.284,91	26.464,91	-0,68%
Técnico	Título de Grado Medio ó Grad	Salario Base	7	27	21.846,61	21.308,03	2,47%	21.350,08	21.249,96	0,00%
Técnico	Oficial / a de 1ª de Administr	Salario Base	0	2	0,00	15.531,84	0,00%	0,00	15.531,84	0,00%
Técnico	Fisioterapeuta	Salario Base	1	16	27.080,32	23.865,36	11,87%	27.080,32	23.894,04	11,77%
Técnico	Auxiliar de Servicios Generales	Salario Base	0	1	0,00	14.891,97	0,00%	0,00	14.891,97	0,00%
Coordinador/a	Trabajador / a Social	Salario Base	0	1	0,00	21.253,71	0,00%	0,00	21.253,71	0,00%
Técnico	Psicólogo / a	Salario Base	0	7	0,00	27.436,36	0,00%	0,00	28.088,13	0,00%
Técnico	Preparador Laboral	Salario Base	5	17	18.796,08	19.438,94	-3,42%	19.248,96	19.572,48	-1,68%
Técnico	Psicólogo/a Clínico	Salario Base	0	10	0,00	27.343,87	0,00%	0,00	27.325,26	0,00%
Técnico	T. Inf.Social/T.prog. Prev. e	Salario Base	1	2	19.572,48	19.841,66	-1,38%	19.572,48	19.841,66	-1,38%
Técnico	Profesor / a de Taller	Salario Base	5	3	23.425,88	26.573,28	-13,44%	24.983,28	26.644,91	-6,65%
Técnico	Aux.Serv. Gene. telefonista	Salario Base	0	1	0,00	14.929,12	0,00%	0,00	14.929,12	0,00%
Coordinador/a	Título de Grado Medio ó Grad	Salario Base	2	3	21.070,75	21.413,70	-1,63%	21.070,75	21.250,08	-0,85%
Coordinador/a	T. Inf.Social/T.prog. Prev. e	Salario Base	0	1	0,00	19.561,22	0,00%	0,00	19.561,22	0,00%
Técnico	Jefe / a de Administración	Salario Base	0	1	0,00	20.189,07	0,00%	0,00	20.189,07	0,00%
Técnico	Trabajador / a Social	Salario Base	1	4	21.353,23	22.741,15	-6,50%	21.353,23	21.472,85	-0,56%
Técnico	Aux. serv. generales-ordenanza	Salario Base	1	0	14.892,70	0,00	0,00%	14.892,70	0,00	0,00%
Director/a	Título de Grado Medio ó Grad	Salario Base	1	1	21.253,62	21.056,90	0,93%	21.253,62	21.056,90	0,93%
Técnico	Encargado/a de Taller	Salario Base	0	3	0,00	19.160,15	0,00%	0,00	18.979,36	0,00%
Técnico	Tto Sup Integración Social	Salario Base	0	1	0,00	19.379,04	0,00%	0,00	19.379,04	0,00%
Técnico	Otros Titulados Grado Medio ó	Salario Base	1	0	26.532,18	0,00	0,00%	26.532,18	0,00	0,00%
Técnico	Auxiliar Gestión Admin Mil	Salario Base	0	1	0,00	15.065,31	0,00%	0,00	15.065,31	0,00%
Técnico	Asistente de Personal	Salario Base	1	0	15.820,02	0,00	0,00%	15.820,02	0,00	0,00%
Técnico	Per. Servicios Domesticos	Salario Base	0	2	0,00	14.935,97	0,00%	0,00	14.935,97	0,00%
Dirección General	Título Gº Sup. ó Postgrado	Salario Base	0	1	0,00	27.965,34	0,00%	0,00	27.965,34	0,00%
Coordinador/a	Jefe / a de Mantenimiento	Salario Base	2	0	19.572,48	0,00	0,00%	19.572,48	0,00	0,00%
Técnico	Auxiliar de Gestión Administra	Salario Base	1	2	14.892,00	14.781,74	0,74%	14.892,00	14.781,74	0,74%
Técnico	Técnico de gestión Administrat	Salario Base	0	1	0,00	19.572,48	0,00%	0,00	19.572,48	0,00%
Técnico	Profesor / a de Apoyo	Salario Base	1	1	26.644,91	26.374,97	1,01%	26.644,91	26.374,97	1,01%
Director/a	Título Gº Sup. ó Postgrado	Salario Base	0	1	0,00	28.088,10	0,00%	0,00	28.088,10	0,00%
Coordinador/a	Profesor / a de Primaria EBO	Salario Base	0	2	0,00	27.568,43	0,00%	0,00	27.568,43	0,00%
Técnico	Psicopedagogo/a	Salario Base	0	1	0,00	29.685,88	0,00%	0,00	29.685,88	0,00%
Técnico	Terapeuta Ocupacional	Salario Base	0	1	0,00	20.900,79	0,00%	0,00	20.900,79	0,00%

Como puede comprobarse, el salario base medio para todos los trabajadores/as está totalmente equiparado sin que exista diferencia salarial significativa entre hombres y mujeres.

La estructura salarial del propio convenio en la que, aun realizando funciones de naturaleza similar, los profesionales pueden estar adscritos a distintas tablas salariales genera diferencias que no responden a criterios de género sino a la propia configuración del convenio.

Del análisis del salario base medio se observa que no existe brecha salarial.

Para el cálculo de dicho salario medio, al haber trabajadores contratados con jornada parcial, se ha calculado el salario base que, en función del que tienen en su jornada parcial, les correspondería si estuviesen contratados a jornada completa. Por otra parte, los trabajadores que han tenido más de un contrato temporal durante el 2025, se han computado como tantos trabajadores como contratos temporales realizados, anualizados en duración y salario para hacer la comparativa.

Por tanto, en la aplicación del salario base no existen diferencias retributivas en la totalidad de la plantilla. Se aplican rigurosamente las tablas salariales del convenio colectivo de aplicación.

Las diferencias pequeñas diferencias se deben a:

- ✓ En algunas categorías profesionales, como fisioterapeutas o logopedas..., los centros de atención especializada cuentan únicamente con mujeres, mientras que en los centros educativos sí existe presencia masculina en dichas categorías. Debido a que las tablas salariales de los centros educativos son superiores, esta concentración femenina en ámbitos con menor remuneración provoca una brecha salarial.
- ✓ La prorrata de las pagas extraordinarias incluye conceptos retributivos: antigüedad (trienios), los niveles de desarrollo profesional (N1, N2, etc.), que pueden estar consolidados de forma distinta entre los profesionales.

Pueden diferir entre hombres y mujeres dentro de la misma categoría profesional, lo que produce variaciones en la cuantía de la prorrata y genera una desviación.

### COMPLEMENTOS SALARIALES

Analizando todos los complementos salariales registrados en la herramienta de Registro Retributivo, podemos observar que existen pequeñas diferencias o brechas que se deben a las siguientes razones:

- ✓ Años de permanencia en la empresa. Hay trabajadores que perciben complementos derivados de convenios colectivos anteriores quedando estos consolidados en su nómina (tercera paga extra, antigüedad..)
- ✓ También se abonan complementos denominados N1 y N2 vinculados a las acciones formativas realizadas periódicamente cuyo devengo igualmente se establece en el convenio colectivo y que son de devengo periódico cada tres años y vinculados a la realización de acciones formativas por la persona trabajadora.
- ✓ Por otro lado, los puestos de trabajo que llevan aparejadas funciones de dirección, coordinación o responsabilidades específicas, también conllevan el devengo de un complemento por dichas funciones y vinculado exclusivamente a la realización de estas.
- ✓ ATE's mayo 2017: mejora que se incluyó en complemento personal desde mayo 17 (absorción-compensación) tablas 2012.
- ✓ Complemento de SMI por ser su salario base inferior al SMI actual, a fin de que su retribución coincida con el SMI y no sea inferior.
- ✓ Complemento personal del antiguo equipo infantil.
- ✓ Disposición transitoria cuarta XVI convenio: operario, auxiliar técnico y técnico en base a alcanzar en N1 y N2
- ✓ Complemento Autónomico. Lo perciben los profesores de pago delegado. No así los profesores que realizan sustituciones (reintegrables)

### Desviaciones más significativas en complementos fijos:

- ✓ Técnico. Monitor / a Educador / a. 80,03%. Complementos derivados de antigüedad en la empresa. N1 y N2.
- ✓ Director. Titulado de Grado Medio o Grado. 40,18%. Complementos derivados de antigüedad en la empresa. N1 y N2.
- ✓ Técnico. Profesor / a de Apoyo 16,56%. Antigüedad.
- ✓ Técnico. Titulado de Grado Medio ó Grado. 161,48%. Complementos derivados de antigüedad en la empresa. Equipo infantil. N1 y N2.
- ✓ Técnico. Trabajador / a Social. 190,36%. Diferencias por aplicación del propio convenio. Antigüedad colegios. Complementos derivados de antigüedad. N1-N2
- ✓ Técnico. Auxiliar de Gestión Administrativa. 64,72%. En esta categoría hay dos perfiles profesionales distintos: profesionales con DI que realizan funciones de apoyo administrativo

~~TORRESA~~

con muy poco nivel de autonomía y profesional sin DI que progresivamente ha asumido nuevas responsabilidades. La categoría agrupa perfiles heterogéneos, con distintos niveles de autonomía, responsabilidad y complejidad funcional. La diferencia retributiva está ligada a la mayor complejidad del trabajo

**Desviaciones más significativas en complementos variables:**

- ✓ Puesto Coordinador. Titulado de Grado Medio. 1.189,54% de brecha. Técnico. Monitor/Educador. Brecha 109,52%. Complemento variable que se percibe en función de si se trabaja el fin de semana, se realiza viaje. El cobro de estos complementos va exclusivamente asociado a ese tipo de trabajo
- ✓ Técnico. Auxiliar Técnico Educativo. 297,81%. Técnico. Titulado de Grado Medio. 79,46%. Importes que se abonon por realizar la coordinación del programa Accede. Sólo lo perciben los profesionales que realizan dicha actividad.  
Asimismo, gratificación extraordinaria que se abonó en marzo de 2025 y que hay profesionales que no la generaron por no haberla devengado (no alta en el período devengo-enero24)

Determinados puestos generan complementos variables vinculados a situaciones objetivas de trabajo tales como:

- ✓ Trabajo en fin de semana.
- ✓ Participación en viajes o actividades fuera del centro.
- ✓ Actividades extraordinarias como la actividad Exprime.
- ✓ Complemento de presencia en viajes.
- ✓ Programa Accede

Estos complementos se devengan únicamente cuando se realiza efectivamente la actividad y los cobran exclusivamente los profesionales que realizan la actividad.

Por tanto, las diferencias retributivas encontradas entre profesionales dentro de un mismo ámbito funcional o de la misma categoría se explican por la distinta participación en estas funciones.

Asimismo, ciertos profesionales perciben complementos asociados al desempeño temporal de determinadas funciones (ejemplo: coordinación programa ACCEDE)

Cuando dichas funciones dejan de desarrollarse, el complemento cesa, lo que genera diferencias retributivas justificadas.

Este comportamiento retributivo es coherente con el principio de adecuación a las tareas reales.

Complementos por revisión de tablas salariales condicionados al devengo en el período de referencia (ejemplo: pago extraordinario complementarios abonado en marzo de 2025). Quienes no tenían los requisitos de devengo no generaron derecho a esta gratificación, lo que justifica diferencias salariales sin vinculación alguna a motivos discriminatorios.

**Desviaciones más significativas en conceptos retributivos extraordinarios o no salariales vinculados a situaciones concretas**

Algunos importes reflejados en el registro responden a circunstancias excepcionales tales como indemnizaciones por fin de contrato, así como variables como gastos de locomoción en determinadas funciones (p. ej., preparadoras laborales).

Estos conceptos no forman parte de la retribución fija ni responden a diferencias estructurales del puesto, sino a situaciones coyunturales y específicas de cada profesional:

- ✓ Técnico. Auxiliar Técnico Educativo. 317,34%.
- ✓ Técnico. Preparador Laboral. 413,41%
- ✓ Técnico. Titulado de Grado Medio o Grado. 184,63%

### Análisis registro retributivo

De acuerdo con los datos obtenidos del Registro Retributivo, se han analizado tanto las percepciones medias como las percepciones medianas del personal de la entidad, desglosadas por sexo, con el fin de identificar posibles brechas retributivas y determinar si existen diferencias significativas que puedan estar vinculadas a sesgos o desigualdades.

Los resultados muestran lo siguiente:

- ✓ Media de las percepciones del personal masculino: 23.445,77 €
- ✓ Media de las percepciones del personal femenino: 24.384,82 €
- ✓ Diferencia promedio: -4,01 % (la media femenina es ligeramente superior)

En cuanto al análisis de la mediana, los valores son:

- ✓ Mediana de las percepciones del personal masculino: 21.250,08 €
- ✓ Mediana de las percepciones del personal femenino: 21.250,08 €
- ✓ Diferencia mediana: 0,00 %

El análisis conjunto de la media y la mediana permite extraer varias conclusiones relevantes:

- ✓ No se observa brecha retributiva de carácter discriminatorio

La igualdad absoluta en la mediana (0,00 %) indica que el valor central de las retribuciones de ambos sexos es idéntico, lo cual refleja una estructura salarial equilibrada y sin diferencias sistemáticas entre mujeres y hombres.

- ✓ La diferencia en la media (-4,01 %) favorece al colectivo femenino

El hecho de que la media femenina sea ligeramente superior se explica por la concentración de determinadas percepciones variables o complementos en algunos puestos ocupados por mujeres, así como por las diferencias justificadas.

- ✓ Las diferencias detectadas responden a factores objetivos

En el análisis del Registro Retributivo correspondiente al período evaluado se han identificado determinadas diferencias retributivas entre profesionales de una misma categoría o ámbito funcional. Tras su revisión detallada, se constata que dichas diferencias no responden a factores discriminatorios, sino a elementos objetivos y plenamente alineados con la normativa vigente, conforme a los criterios de valoración y transparencia retributiva establecidos por el Real Decreto 902/2020 y la Orden PCM/1047/2022, que exigen que las variaciones salariales se expliquen por condiciones efectivas del puesto, factores vinculados al desempeño, la responsabilidad, la antigüedad o las funciones realmente desarrolladas.

Complementos variables asociados a condiciones específicas de prestación del servicio (explicado anteriormente)

Determinados puestos, especialmente en el colectivo de monitores/as, generan complementos variables vinculados a situaciones objetivas de trabajo tales como:

- ✓ Trabajo en fin de semana.
- ✓ Participación en viajes o actividades fuera del centro.
- ✓ Actividades extraordinarias como la actividad Exprime.
- ✓ Complemento de presencia en viajes.

Estos complementos se devengan únicamente cuando se realiza efectivamente la actividad. Por tanto, las diferencias retributivas encontradas entre profesionales dentro de un mismo ámbito funcional o de la misma categoría se explican por la distinta participación en estas funciones.

Complementos vinculados a la antigüedad o los complementos de desarrollo profesional (explicado anteriormente)

Existen complementos cuya percepción se vincula directamente a:

- ✓ La antigüedad acumulada
- ✓ Complementos de desarrollo profesional - N1 y N2
- ✓ La antigüedad consolidada de convenios anteriores

Las diferencias retributivas correspondientes se consideran plenamente justificadas.

Conceptos retributivos extraordinarios o no salariales vinculados a situaciones concretas (explicado anteriormente)

Algunos importes reflejados en el registro responden a circunstancias excepcionales tales como:

- ✓ Indemnizaciones por fin de contrato.
- ✓ Variables como gastos de locomoción en determinadas funciones (p. ej., preparadoras laborales).

Estos conceptos no forman parte de la retribución fija ni responden a diferencias estructurales del puesto, sino a situaciones coyunturales y específicas de cada profesional.

Complementos de puesto vinculados a aplicación de tablas salariales o funciones que pueden dejar de realizarse (explicado anteriormente)

La estructura salarial del propio convenio en la que, aun realizando funciones de naturaleza similar, los profesionales pueden estar adscritos a distintas tablas salariales genera diferencias que no responden a criterios de género sino a la propia configuración del convenio.

Asimismo, ciertos profesionales perciben complementos asociados al desempeño temporal de determinadas funciones (ejemplo: coordinación programa ACCEDE).

Cuando dichas funciones dejan de desarrollarse, el complemento cesa, lo que genera diferencias retributivas justificadas.

Este comportamiento retributivo es coherente con el principio de adecuación a las tareas reales.

Complementos por revisión de tablas salariales condicionados al devengo en el período de referencia (ejemplo: pago extraordinario complementarios abonado en marzo de 2025). Quienes no tenían los requisitos de devengo no generaron derecho a esta gratificación, lo que justifica diferencias salariales sin vinculación alguna a motivos discriminatorios.

#### Conclusión:

Por tanto, la diferencia del -4,01 % no responde a causas relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras, sino a circunstancias objetivas de las funciones desempeñadas, la participación en actividades específicas y otros elementos retributivos de naturaleza variable.

Los datos del registro retributivo muestran ausencia de brecha salarial discriminatoria, con una mediana igual para ambos sexos y una media ligeramente superior en el colectivo femenino, explicada por factores objetivos y no vinculados al género. Estos resultados son coherentes con los principios de igualdad retributiva establecidos en la normativa vigente y confirman un reparto equitativo de las retribuciones en la organización.

A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible, such as one that appears to read 'Sandra'.

En definitiva, la mínima diferencia que arroja ese resultado de brecha salarial de 4,01% a favor de las mujeres, no tiene nada que ver con el género de las personas trabajadoras, sino que obedecen a razones y parámetros objetivos que están perfectamente justificados e identificados.

Por tanto, no existen conceptos salariales fijados de forma discrecional ni en función del género, sino que todos los conceptos que se aplican se ajustan a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación, la normativa de la Consejería de Educación o a funciones específicas del puesto de trabajo o bien son complementos consolidados desde antiguo que tienen el carácter de derecho adquirido.

Tampoco existen pluses o beneficios sociales a los que sólo tengan acceso determinadas personas ni hay colectivos ni categorías profesionales a los que no sea de aplicación el convenio colectivo en materia salarial.

En ambos casos, la brecha salarial existente entre hombres y mujeres es muy inferior al 30% por lo que podemos concluir que no existe brecha salarial entre hombres y mujeres en la DOWN MADRID.

Siendo una brecha salarial muy inferior al 30% la conclusión es que NO HAY BRECHA SALARIAL ASOCIADA AL GÉNERO O CONDICIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

## 8. OBJETIVOS

### Objetivo General:

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres, mujeres y colectivo LGBTQUIA+ que pudiera haber en la empresa.

### Objetivos Específicos:

- ✓ Favorecer el acceso a la empresa garantizando la igualdad de trato y de oportunidades.
- ✓ Afianzar una valoración de puestos de trabajo que contemple la perspectiva de género.
- ✓ Sensibilizar a toda la empresa para la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y colectivo LGTBIQA+.
- ✓ Establecer sesiones formativas específicas que contemplen la perspectiva para el acceso en igualdad a la formación de la empresa.
- ✓ Equilibrar la presencia masculina o femenina en aquellos puestos o categorías donde exista menor representatividad.
- ✓ Dar a conocer a la plantilla la trascendencia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como los recursos para hacerla efectiva.
- ✓ Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Integrar la perspectiva de género en el área de salud en la empresa.
- ✓ Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

*Ana*

~~TARSA~~  
*SS*

*MA*

**9. MEDIDAS DE IGUALDAD**

**9.1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

**OBJETIVOS:**

En los procedimientos de promoción y selección establecer procesos estandarizados de selección que incluyan criterios objetivos de contratación que eliminen sesgos de género que puedan darse.

**MEDIDAS:**

PRIMERA.- PROMOCIÓN Y SELECCIÓN

- 1.- Dar formación específica al equipo de Personas y coordinadores en materia de perspectiva de género.
- 2.- En la página web de la entidad fomentar la utilización del espacio habilitado para la recogida de cv y publicación de ofertas de trabajo, así como redacción de esta con lenguaje e imágenes en que estén representados ambos sexos.
- 3.- Priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo a cubrir, en igualdad de condiciones competenciales y de cualificación

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	ENTRADA EN VIGOR-PLAZO	PRIORIDAD
1	Realizado: SI/NO	Gestión de Personas	A lo largo del 2026	Media
2	Realizado: SI/NO	Gestión de Personas	A lo largo del 2026	Media
3	Realizado. SI/NO	Gestión de Personas	Durante todo el Plan	Media

SEGUNDA: IGUALDAD, PARCIALIDAD Y GARANTÍA DE OPORTUNIDADES

**OBJETIVO:**

Implementar la igualdad de trato y no discriminación en todos los procesos y políticas internas, asegurando la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como respecto al acceso, promoción y condiciones laborales del sexo menos representado.

**MEDIDAS:**

Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación en todos los procesos de Gestión de Personas, asegurando la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como respecto al acceso, promoción y condiciones laborales del sexo menos representado.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Sandra' and various initials and scribbles.

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	ENTRADA EN VIGOR-PLAZO	PRIORIDAD
1	Nº de procesos de Gestión de Personas en las que se incorporan cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, teniendo como meta al menos de 50-75%.	Gestión de Personas	Durante el Plan	Media

## 9.2 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

### OBJETIVO:

Establecer medidas que fomenten el desarrollo y la formación profesional de las personas trabajadoras.

### MEDIDAS:

- 1.- Mantener la propuesta anual de formación orientada a la mejora de conocimientos para el desempeño y competencias de la tarea propia de cada uno de los puestos que viene realizando la entidad y la formación que se imparte a todos los profesionales según el servicio en el que desarrollan su trabajo y relacionada con el mismo, conforme a los protocolos internos de la entidad.
- 2.- Incluir sesiones formativas específicas en materia de igualdad en la empresa y plan de igualdad, protocolo de acoso y medidas de conciliación de la vida personal y laboral

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	ENTRADA EN VIGOR-PLAZO	PRIORIDAD
1	Realizado SI/NO	Gestión de Personas	Anualmente	Media
2	Incluir 2 sesiones formativas específicas en materia de Igualdad.	Gestión de Personas	Anualmente	Alta

## 9.3 INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### OBJETIVOS:

Sensibilizar a todo el equipo humano en igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y colectivo LGTBIQA+.

### MEDIDAS:

- 1.- Impartir formación en materia de igualdad a todo el equipo humano de la Organización.

A series of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Ana', 'Teresa', 'SC', 'Hugo', 'Sandra', and 'MA'.

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	ENTRADA EN VIGOR-PLAZO	PRIORIDAD
1	Sesiones informativas específicas a toda la plantilla sobre Igualdad de oportunidades y derechos a lo largo de la duración del Plan de Igualdad Número de sesiones y personas. 2 sesiones anuales y 95% de la plantilla.	Gestión de Personas – Comisión de seguimiento	Durante la vigencia del Plan	Alta
2	Formación a lo largo del Plan de Igualdad Igualdad, Prevención y Detección del Acoso sexual o por razón de sexo Número de sesiones y personas. 2 sesiones anuales y 95% de la plantilla.	Gestión de Personas – Comisión de seguimiento.	Durante la vigencia del Plan	Alta

2.- Acometer acciones de información y sensibilización en igualdad para abordar estereotipos de género, LGTBIQA+:

1. Incluir la información sobre el Plan de Igualdad en el manual de acogida.
2. Incluir la información sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el manual de acogida.
3. Incluir la declaración de la entidad sobre el compromiso de igualdad en el manual de acogida.
4. Informar a toda la plantilla del Plan de Igualdad, el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como del compromiso de Igualdad de la entidad, mientras dure la vigencia de este Plan.

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	ENTRADA EN VIGOR-PLAZO	PRIORIDAD
1	Incluir la información sobre el Plan de Igualdad en el manual de acogida.	Gestión de Personas	A la entrada en vigor del Plan – durante la duración del mismo	Alta
2	Incluir la información sobre el protocolo de acoso en el manual de acogida	Gestión de Personas	A la entrada en vigor del Plan y durante la duración del mismo	Alta
3	Incluir la declaración de la entidad sobre el compromiso de igualdad en el manual de acogida	Gestión de Personas	A la entrada en vigor del Plan y durante la duración del mismo	Alta
4	Número de comunicaciones: 2	Gestión de Personas y Comisión de seguimiento	A la entrada en vigor del Plan y durante la duración del mismo	Alta

#### 9.4 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

OBJETIVO:

Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, dado su especial impacto en el colectivo femenino.

Conforme a ello, se trata de mantener las medidas ya existentes que permiten a la plantilla compatibilizar con mayor facilidad su vida laboral con la personal y familiar; y fomentan el ejercicio corresponsable de los deberes de cuidado de los hijos, hijas, personas dependientes y mayores a cargo por parte de la plantilla.

## MEDIDAS:

1. Realizar sesiones informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a dar a conocer las medidas de corresponsabilidad y conciliación ya existentes en la entidad y que mejoran el régimen legal.
2. Reforzar la información a través del portal del empleado.

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	ENTRADA EN VIGOR-PLAZO	PRIORIDAD
1	Número de sesiones: 1 sesión anual	Gestión de Personas – Comisión de seguimiento	A la firma del Plan	Media
2	Reconfigurar toda la información de manera clara y accesible el portal del empleado.	Gestión de Personas	A la firma del Plan	Alta

## 9.5 ÁREA DE SALUD LABORAL

## OBJETIVO:

Integrar la perspectiva de género en el área de salud de la entidad.

## MEDIDAS:

1. Integrar la perspectiva de género en la prevención
  - ✓ Analizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales con enfoque de género.
  - ✓ Analizar la viabilidad de incorporar protocolos o procedimientos específicos para detectar problemas de salud diferenciados en mujeres y hombres (p. ej., trastornos musculoesqueléticos, riesgos psicosociales, carga física en tareas feminizadas...).
2. Revisión de la planificación preventiva.
  - ✓ Debido al número de bajas y accidentes, se debe revisar la planificación preventiva para implementar medidas que reduzcan la siniestralidad.
3. Aprovechar los datos de bajas para ajustar intervenciones
  - ✓ Realizar análisis de absentismo con enfoque de género para identificar patrones.

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	ENTRADA EN VIGOR-PLAZO	PRIORIDAD
1	Porcentaje de puestos de trabajo cuya evaluación de riesgos ha sido revisada e incluye la perspectiva de género.	Gestión de Personas y Comisión de Igualdad.	A la entrada en vigor del Plan y durante la duración del mismo	Alta
2.	Porcentaje de bajas por enfermedad común desagregadas por sexo y tiempo medio de duración.	Gestión de Personas y Comisión de Igualdad.	Anual.	Media

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	ENTRADA EN VIGOR-PLAZO	PRIORIDAD
3.	Documento de análisis.	Gestión de Personas y Comisión de Igualdad.	Anual	Media

## 9.6 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### OBJETIVO

Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### MEDIDAS

1.- Asegurar el cumplimiento del Protocolo de Prevención del Acoso aprobado por DOWN MADRID

Descripción: Llevar un registro detallado, en el seno de la Comisión de Igualdad, de las denuncias de acoso realizadas.

Garantizar la accesibilidad, privacidad y confidencialidad del procedimiento para denunciar posibles casos de acoso a las personas de la organización.

Informar de los canales de denuncia habilitados al efecto.

Indicadores:

- ✓ Número de procedimientos iniciados por sexo y puesto de trabajo.
- ✓ Número y medidas adoptadas.

Responsable:

- Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2026.
- Revisión con carácter anual.

2.- En nuevas contrataciones entregar información específica sobre el procedimiento de protección ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción: En las nuevas contrataciones informar al candidato/a contratado/a sobre qué se entiende por buen trato en las relaciones en la empresa y hacer referencia al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como la persona de referencia para informarse sobre cualquier cuestión relacionada con este tema. En la entidad existirá un espacio de consulta en red, donde se pueda acceder a toda la información relacionada con el protocolo y demás acciones sobre este tema.

Indicadores:

- ✓ Documento de acogida en nuevas contrataciones.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including several illegible signatures and the initials 'MD'.

Responsable:

- Responsable de Gestión de Personas.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2026.
- Revisión con carácter anual.

3.- Informar a todas las personas que trabajan en la organización sobre la existencia del protocolo de acoso y el procedimiento para denunciar cualquier tipo de acoso en el trabajo

Responsable: Gestión de Personas y Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

Calendario:

- Puesta en marcha 2026.
- Revisión anual

## 9.7 ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA.

### OBJETIVO

Fomentar una cultura de igualdad en DOWN MADRID asegurando el uso correcto del lenguaje.

### MEDIDAS:

1. Velar por el uso no sexista del lenguaje, así como fomentar la utilización de denominaciones neutras para describir las funciones o tareas, categorías o grupos profesionales de la empresa.

Responsables:

- Gestión de Personas
- Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

Calendario:

- A lo largo del plan.
- Prioridad alta.

2. Actualizar el portal del empleado con información relativa al Plan de Igualdad.

Responsables:

- Gestión de Personas

Calendario:

- A lo largo del plan.
- Prioridad alta.

A series of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Ana', 'Sandra', and 'MA', along with various initials and scribbles.

### 3. A concretar a lo largo del Plan

3.1 Análisis sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de representación, comisiones, equipos de trabajo y órganos directivos, procurando buscar mecanismos progresivos y transparentes para alcanzar el mayor equilibrio de personas de cada sexo en dichos órganos, justificando en su caso la falta de paridad.

### 3.2 Adaptaciones en lectura fácil del Plan de Igualdad.

Responsables:

- Comisión de igualdad para el Seguimiento y Evaluación.
- Gestión de Personas.

Calendario:

- A lo largo del plan.
- Prioridad media.

## 9.8 ÁREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CIUDADANÍA

### OBJETIVO

Promover a sus grupos de interés y, por extensión, a la ciudadanía, los criterios y principios de DOWN MADRID en materia de igualdad de oportunidades.

### MEDIDAS

Incluir en la página web de la entidad el compromiso de DOWN MADRID con la igualdad de oportunidades y derechos para toda persona

### Indicadores

Visibilidad en la página web.

Responsable:

- Coordinación de Comunicación

Calendario:

- Puesta en marcha en 2026.
- Revisión con carácter anual.

## 10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

El Seguimiento y Evaluación del II Plan de Igualdad de DOWN MADRID se realizará por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que, durante el período de ejecución del Plan de Igualdad pasará a llamarse Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

A series of handwritten signatures in blue ink, including the acronym 'IMA' on the far right.

## COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

En la Comisión de Igualdad se garantizará, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad de DOWN MADRID, una composición paritaria formada por una representación de la empresa y una representación de la plantilla a través de sus representantes legales.

Composición de 9 integrantes: 2 en representación de la empresa, 7 en calidad de representantes legales de los trabajadores.

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

### SUSTITUCIONES:

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- ✓ Una vez exceda el período previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- ✓ En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- ✓ En caso de que alguna persona, por los motivos que fueran, abandone la empresa.
- ✓ En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicado a la Comisión de Igualdad, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de los integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta. En caso de cambio en la representación legal de los trabajadores, se integrará en la comisión la nueva representación legal elegida por las personas trabajadoras.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- ✓ Evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho Plan.
- ✓ Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- ✓ Realizar o, en su caso, coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

### FUNCIONAMIENTO:

#### REUNIONES:

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación tendrán carácter ordinario para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

El medio de reunión habitual será presencial o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- ✓ Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.

~~TORRESA-D~~

A series of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Ana', 'EJ', 'Sandra', and 'MA'.

- ✓ Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- ✓ Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Igualdad y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

La Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación se reunirá ordinariamente cada 6 meses, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.

Con carácter extraordinario podrá reunirse cuando sea necesario para tratar cuestiones relacionadas con el plan de igualdad y las medidas relacionadas con el mismo, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables.

#### ACUERDOS:

Los acuerdos de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación requerirán para su validez el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

#### ACTAS:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Igualdad y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

#### CONFIDENCIALIDAD:

Todas las personas componentes de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

#### 11. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

El II Plan de Igualdad de DOWN MADRID se revisará antes de la finalización del período de vigencia cuando concurran las siguientes circunstancias, recogidas en el 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:

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

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large scribble, a signature with 'SC', a signature with 'Sandra', and a signature with 'MA'.

- ✓ Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad en la medida necesaria.
- ✓ Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

## 12. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

En el caso de discrepancia en la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de DOWN MADRID sobre el cumplimiento o, en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

A tales efectos, se podrá acudir a la mediación y arbitraje en la Comunidad de Madrid del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid, creado en virtud del “Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de conflictos laborales en la Comunidad de Madrid” de 29 de noviembre de 2022 (BOCM de 2 de febrero de 2023), y cuya actividad se regula en el “Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de conflictos laborales y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid” de 17 de mayo de 2023 (BOCM 9 de junio de 2023).

El Plan de igualdad de DOWN MADRID tiene carácter cuatrienal, por lo que tiene un periodo de vigencia de 23 de marzo de 2026 a 23 de marzo de 2030.

Firmas:

FIRMAR EN TODAS LAS HOJAS Y AL FINAL



