

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN DOWN



OCTUBRE 2022

A través de este II Plan para la igualdad convenientemente adecuado al 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, FUNDACIÓN DOWN declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el funcionamiento y organización de la Fundación.

Para ello, este II Plan de Igualdad trabajará, entre otras, las siguientes materias:

1. Selección de personal y acceso al empleo.
2. Retribuciones.
3. Formación de la Plantilla.
4. Promoción de la Plantilla.
5. Tiempo de trabajo: Conciliación y corresponsabilidad.
6. Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.
7. Violencia de Género.
8. Comunicación y sensibilización.
9. Salud Laboral

Desde FUNDACIÓN DOWN son conscientes de que su gestión organizacional tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad. Por ello, han asumido el compromiso para la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, contribuyendo así al avance hacia una sociedad en la que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Índice

Introducción	3
Normativa reguladora del II Plan	4
Partes que conciertan el Plan	6
Ámbito personal, territorial y temporal de este Plan	7
Conclusiones del diagnóstico	8
Resultado auditoría retributiva	14
Objetivos del Plan	17
Medidas concretas. Desarrollo de las líneas de actuación en Igualdad, plazo de ejecución, indicadores, recursos necesarios, etc)	18
Calendario y sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	31
Composición órgano paritario	32
Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias	34
Medios y recursos humanos y materiales necesarios	35

01 | INTRODUCCIÓN

Este Plan para la Igualdad de FUNDACIÓN DOWN es el **segundo** que realiza la organización, en respuesta a los desarrollos legislativos que operan en Euskadi y a las directrices marcadas a nivel gubernamental en materia de Igualdad de hombres y mujeres.

Las líneas estratégicas que se desarrollan en este plan vienen definidas, además de por el marco legislativo y gubernamental, por las áreas de mejora detectadas en el Diagnóstico sobre la situación de la igualdad en FUNDACIÓN DOWN realizado para la definición de estos objetivos.

02 | **NORMATIVA REGULADORA**

La normativa sobre la que se sustenta el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de FUNDACIÓN DOWN es la siguiente:

Modificación Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

«Disposición transitoria décima segunda. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.»

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

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la

Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Real Decreto 901, 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.

El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad.

03 | PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

Con el objeto de dar impulso, de negociar y de dar legitimidad al proceso de elaboración de II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, a través de la adaptación a Decreto 901/2020 y 902/2020, se ha trabajado conjuntamente con la Comisión negociadora creada a tal efecto.

Por parte de la organización:

De una parte, **en representación de FUNDACIÓN DOWN:**

- Oscar Seoane, Gerente.
- Amaia Peula, Responsable.
- Laura Campaña, Responsable.

Por parte de Comité de empresa:

De otra parte, en representación de los y las trabajadoras de FUNDACIÓN DOWN:

- Sandra Gonzalez, Monitora/educadora, ELA.
- Paloma Axpe, Oficial de primera, ELA.
- Iker Rodriguez, Monitor/educador, ELA.

04 | **ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

Ámbito personal y territorial

Este Plan incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, presentes y futuras, que durante su vigencia presten sus servicios en FUNDACIÓN DOWN.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1. de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que contengan en el Plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

Ámbito temporal

La vigencia del presente Plan se extenderá desde el día de su firma hasta 4 años después de la misma.

Las Comisión negociadora se compromete a iniciar la negociación de un nuevo Plan, en los dos meses posteriores a la finalización de la vigencia del presente.

Se acuerda expresamente, que, una vez concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del Plan hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

05 | CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Se muestra a continuación un breve resumen ejecutivo de la situación de la Igualdad de mujeres y hombres en FUNDACIÓN DOWN.

Respecto a las condiciones generales

La Fundación Síndrome de Down y otras Discapacidades Intelectuales del País Vasco es una entidad privada de utilidad pública e interés social, sin ánimo de lucro, que desarrolla su labor desde el año 1990, principalmente en el territorio de Bizkaia, si bien su ámbito de actuación se extiende a personas usuarias y familias del resto de la Comunidad Autónoma Vasca.

Nuestra Misión consiste en mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y de sus familias, ofreciendo apoyos de calidad que partan de sus demandas y que favorezcan su plena inclusión y participación social como personas de pleno derecho.

Queremos que la Fundación Síndrome de Down y otras Discapacidades Intelectuales del País Vasco sea un referente para las personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo y de sus familias en todo el ciclo de vida y que ello sea debido el desarrollo de programas eficaces, sostenibles, innovadores y adecuados a las demandas y necesidades de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Para la Fundación ser referentes significa que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, sus familias y el resto de organizaciones e instituciones nos vean como una organización, que de forma activa, apoya la defensa de sus derechos individuales y colectivos y se implica en el desarrollo de su proyecto de vida individualizado con el objetivo de alcanzar la inclusión, autonomía y vida independiente de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo como personas de pleno derecho.

Se visibiliza, con respecto al diagnóstico anterior, un avance muy importante en el **compromiso de FUNDACIÓN DOWN con la gestión de la organización atendiendo a criterios de igualdad** de mujeres y hombres. Este compromiso se visibiliza, entre otros, en aspectos como los siguientes:

- Inclusión de objetivos de igualdad en el Plan estratégico.
- Todos los documentos estratégicos realizados hasta el momento cuentan con perspectiva de género.
- La organización se rige por el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Este convenio incluye articulado específico relativo al trabajo en materia de igualdad en las empresas del sector.
- Cuenta desde 2019 con una Comisión de igualdad estable.

- Cuenta con un anterior Plan para la igualdad de mujeres y hombres.
- Elaboración de guías y formaciones para incluir la comunicación no sexista de manera sistemática en toda la documentación que produce la organización, ya sea a través del lenguaje como de las imágenes y los contenidos.
- Inclusión de la variable sexo en todas las bases de datos y en todos los documentos de recogida de información pertinentes.
- Sensibilización a la plantilla de la necesidad de una igualdad real de mujeres y hombres.

Gestión de las personas...

- La plantilla de FUNDACIÓN DOWN muestra una fuerte feminización, ya que el 81,16% de su personal son mujeres. Esta feminización es una característica muy habitual en las organizaciones del ámbito social (espacio de los cuidados), donde de forma tradicional se han empleado mayoritariamente mujeres. La falta de presencia de hombres en este sector es multicausal: educación y orientación sesgada por estereotipos y roles de género asignados a hombres y mujeres y otros elementos históricos y culturales.
- Del total de personas que trabajan en el momento de la recogida de los datos de plantilla, **2 personas de la plantilla tienen algún tipo de discapacidad (1 hombre y 1 mujer). No hay ninguna persona inmigrante en la plantilla.**
- Casi 5 de cada 10 personas de la plantilla tienen entre 30 y 45 años, seguido del intervalo de menores de 30 años que asciende al 26,1% del personal.
- Casi 7 de cada 10 personas de la plantilla de FUNDACIÓN DOWN posee un contrato indefinido, tanto hombres como mujeres. No obstante, la temporalidad afecta en mayor medida a los hombres (30,8% de hombres con contrato eventual).
- Las mujeres poseen una mayor parcialidad en sus contratos: El 37,5% de ellas tiene un contrato parcial frente al 30,8% de los hombres. Además, el 16,1% de las mujeres tienen jornadas reducidas, mientras que este porcentaje en el caso de los hombres es 0.
- Apenas existen diferencias significativas entre el número de personas que trabajan a jornada partida y quienes lo hacen a jornada continua. Por sexos, las mujeres trabajan principalmente a jornada partida y los hombres a jornada continua. Respecto a la jornada partida, es superior entre las mujeres (51,8% frente a 30,8%).
- En la plantilla con más de 10 años de antigüedad en la empresa, que supone 37,6% de las personas de la plantilla% la distribución de mujeres y hombres es bastante diferente. Así, el 52,3% de las mujeres lleva más de 10 años trabajando en la fundación frente al 7,7%. Esto estaría relacionado, como ya se ha mencionado, con el sector de actividad de la organización (cuidados).
- En la franja de 5 a 10 años de antigüedad, existe una menor proporción de mujeres: 35,7 de trabajadoras frente al 61,5% de hombres. Es decir, hay mayor proporción de hombres entre las nuevas incorporaciones a la organización.
- Las mujeres cuentan principalmente con grado en psicología seguido de módulo de integración social y los hombres cuentan con grado en educación social y módulo en integración social seguido de grado en pedagogía.

- Por puestos de trabajo, comentar que tanto las mujeres como los hombres se ubican principalmente en puestos de monitor/a educadora aunque ellos en un porcentaje más elevado que ellas (8 de cada 10 hombres frente a 5 de cada 10 mujeres). El resto de hombres ocupan puestos de auxiliar administrativo y titulación superior. El resto de mujeres se reparten en mayor grado entre otros puestos de trabajo de la organización.
- Respecto a las áreas de trabajo en las que se ubican las mujeres y los hombres, comentar que ellas están principalmente en atención individualizada seguido de formación modular y ellos en Etxeratu y tiempo libre seguido de centro de día.

Respecto a la comunicación:

Respecto al uso del lenguaje, **no se realiza un uso del lenguaje inclusivo de manera sistematizada** aunque si se ha visto como en la mayoría de documentos se han empleado términos genéricos o se han mencionado a los dos sexos.

En este sentido, el Plan estratégico de la organización recoge lo siguiente:

BLOQUE 2: ESTRATEGIAS ORIENTADAS AL FUNCIONAMIENTO Y GESTIÓN INTERNA

LINEA ESTRATEGICA 4: Potenciación del empoderamiento colectivo y la vinculación

8. Revisar la estructura organizativa y poner las herramientas para un liderazgo efectivo a todos los niveles

- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia del lenguaje inclusivo

En cuanto a los procesos internos de trabajo y comunicación:

Estos procesos están recogidos en el convenio de referencia de FUNDACIÓN DOWN.

Proceso de acceso y selección

Fundación Down dispone de un “Manual para la realización de ofertas de empleo” cuyo objetivo es atraer hombres hacia tareas técnicas tradicionalmente feminizadas.

Comentar, además, que:

- Se han incorporado 4 mujeres a puestos de: educadora y preparadora laboral.
- La persona responsable de la selección ha sido 1 hombre en el caso de un puesto de educadora y en el resto 1 mujer.
- No se ha hecho búsqueda específica de mujeres para cubrir esos puestos.
- No se ha hecho mención al sexo de las personas a contratar.
- Los canales más habituales a través de los que llegan las candidaturas han sido: contactos y la propia organización.
- En los procesos de selección las personas que participan tienen formación específica en género en 2 de las contrataciones y en las otras 2 se desconoce el dato.

Promoción

La promoción viene regulada en el convenio de aplicación en Fundación Down. Dice:

Artículo 89. Promoción profesional.

La promoción profesional estará basada en la mejora de las competencias profesionales a través de la formación continua y del contraste de su experiencia, a fin de posibilitarle el ejercer una función de su mismo o superior nivel de complejidad.

La promoción del trabajador/a se hará de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador/a en el centro. Asimismo, tendrán preferencia en los procesos de promoción, en caso de igualdad de condiciones, **primero las víctimas de violencia de género** y posteriormente, las personas mayores de 55 años y personas con discapacidad.

En cuanto a las últimas promociones:

- Han promocionado 4 mujeres.
- La persona responsable de la promoción ha sido 1 hombre. Este hombre tenía formación específica en género.

Formación

En este sentido, comentar que el convenio de aplicación regula en su capítulo VI la formación. Importante señalar lo siguiente que recoge el convenio:

2. La formación se impartirá **preferentemente durante el horario laboral**. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria por parte del trabajador/a, o siendo este último quien propone la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las condiciones de realización y, en su caso, la compensación correspondiente.

Respecto a la formación específica en género, comentar que casi todas las personas de la organización tienen este tipo de formación.

Respecto a las condiciones laborales:

Comentar que las condiciones laborales de la plantilla de FUNDACIÓN DOWN se rigen según los recogidos en su último convenio.

FUNDACIÓN DOWN no tiene en cuenta la variable sexo en su política de vigilancia de la salud, más allá del artículo 48 referido a mujer embarazada.

Respecto a ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar:

Comentar que fundación Down cuenta con las medidas de conciliación recogidas en convenio y además desarrolla lo siguiente de cara a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de sus personas trabajadoras:

Desde la dirección de la empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

Además, su I Plan para la igualdad recoge objetivos orientados a mejorar la conciliación en la organización y a promover la corresponsabilidad entre su plantilla.

Respecto a la infrarrepresentación femenina:

Respecto a la distribución de la plantilla según la clasificación profesional, comentar que tanto las mujeres como los hombres se ubican en la categoría de Grupo III, técnico superior nivel 1. No obstante, se identifican diferencias por sexo ya que el 84,6% de los hombres están en esta categoría frente al 60,7% de las mujeres.

Las mujeres se ubican en segundo lugar en la categoría de grupo II titulado nivel 2 y los hombres se reparten entre grupo II titulado nivel 3 y grupo IV operario auxiliar.

Existe, por tanto, una subrepresentación de mujeres en estos órganos de representación. Así, el 5,3% de mujeres de Fundación forma parte de Comité de empresa frente a 7,6 de hombres y 3,5 de mujeres de la fundación forman parte de Comité de seguridad y salud frente a 15,3% de hombres.

Respecto a la salud laboral:

FUNDACIÓN DOWN recoge un artículo específico en su convenio relacionado con la maternidad.

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Respecto a la **prevención del Acoso sexual y por razón de sexo**, FUNDACIÓN DOWN dispone de un protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Comentar además que en los últimos 4 años la empresa no es concedora de la existencia de casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Respecto a las percepciones de la plantilla

- En primer lugar, comentar que el grado de participación de la plantilla a través de cuestionario ha sido bajo.

- La mayoría de personas que han contestado al cuestionario considera que tanto la selección como la promoción y retribución garantizan la igualdad de mujeres y hombres.
- Casi 9 de cada 10 las personas que han contestado al cuestionario dicen estar de acuerdo con la puesta en marcha de un plan para la igualdad de mujeres y hombres. Por sexo, el porcentaje de hombres que responde sí estar de acuerdo es inferior al de las mujeres.
- Respecto a las preguntas sobre acoso sexual, comentar que ninguna persona contesta haber sufrido acoso sexual o conocer el caso de alguna persona que lo haya sufrido en esta entidad.
- En cuanto al acoso por razón de sexo, comentar que ninguna persona contesta haber sufrido acoso por razón de sexo ni conocer el caso de alguna persona que lo haya sufrido en esta entidad.
- En cuanto a los chistes y comentarios sexistas, decir que el 15% de las personas que han respondido al cuestionario considera que son habituales. Todos los casos corresponden a mujeres.
- (Nota. Mayor detalle de los resultados de cuestionario en apartado específico del diagnóstico)

En cuanto a la relación con el entorno

FUNDACIÓN DOWN mantienen relación con varias de empresas proveedoras, y no realiza ningún seguimiento sobre el compromiso de estas con las condiciones de igualdad en el empleo de sus plantillas o su obligatoriedad de disponer o no de planes de igualdad.

Respecto a los servicios, comentar que se atiende un mayor número de mujeres que de hombres en los servicios de Fundación Down.

Comentar que, tras el análisis realizado, se puede decir que se procura diseñar los servicios con perspectiva de género aunque aún queda trabajo por realizar.

06 | RESULTADOS AUDITORIA RETRIBUTIVA

Se presentan a continuación los principales resultados de la auditoría realizada para obtener la información necesaria para comprobar que efectivamente el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Vigencia de la auditoría

Esta auditoría tendrá la vigencia de este II Plan para la igualdad de mujeres y hombres.

Diagnóstico de la situación retributiva de la empresa

Comentar, el primer lugar, que el sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos, es el recogido en el último convenio de FUNDACIÓN DOWN.

1. Evaluación de puestos de trabajo

Comentar que la clasificación profesional viene determinada por el convenio de la organización. No obstante, FUNDACIÓN DOWN ha realizado una valoración de cada puesto de trabajo ateniendo a la herramienta proporcionada desde Ministerio de igualdad.

La valoración de puestos de trabajo se trata de un proceso mediante el cual se asigna un “valor” que un puesto de trabajo tiene respecto al conjunto de los puestos de la empresa. En conformidad con el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

A este respecto, el principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras. A mayor abundamiento, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales que en dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Una valoración o calificación de puestos de trabajo es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste, como su nombre indica, en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

En este caso concreto, se ha hecho una valoración de puestos de trabajo utilizando la herramienta publicada por el Ministerio para la realización de este tipo de trabajos. Se trata de procedimiento cualitativo o cuantitativo que evalúa los puestos según distintos criterios, que se van a denominar factores, claramente definidos, con el fin de poder asignar puntos por cada factor. De esta manera, se permite determinar un valor numérico a cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre los puestos.

En el mencionado sistema de valoración, se establece una relación de factores y subfactores y una escala de valoración para cada factor. Por tanto, cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente. A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores. En cuanto al sistema de valoración de puestos definido por la empresa, se han tenido en consideración los siguientes factores:

- Naturaleza de las funciones o tareas.
- Condiciones educativas.
- Condiciones profesionales y de formación.
- Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.

Además, para cada factor se han analizado los siguientes subfactores:

- Carácter común.
- Variabilidad.
- Relevancia.
- Gradualidad.

Una vez determinados los factores objeto de análisis, sobre un total de 1000 puntos, se ha otorgado de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido.

2. Resultados del Análisis de brecha salarial

Teniendo en cuenta lo anterior, se ha realizado un análisis de las diferencias salariales existentes obteniendo como resultado que la empresa cuenta con una brecha a favor de las mujeres del 1,4%.

Importante señalar en este momento lo siguiente:

La diferencia salarial, también denominada brecha salarial o desigualdad salarial, hace referencia a la diferencia existente entre la retribución media de las mujeres y la de los hombres, teniendo siempre en consideración lo realmente percibido en forma de salario base y complementos salariales y extra salariales.

Respecto a la discriminación salarial, esta es designada por algunas autoras y autores como discriminación “a posteriori”. Este concepto alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquella parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Así pues, la discriminación salarial se da en el puesto de trabajo, y no ha de confundirse con otras formas de discriminación laboral de las mujeres, como la discriminación en el acceso al empleo, que algunas autoras y autores califican de discriminación “a priori”. La discriminación “a priori” viene determinada por factores que condicionan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo en las mismas condiciones que los hombres, mientras que la discriminación salarial sólo aparece cuando ya se ha accedido al puesto de trabajo.

En términos generales, la brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres.

Relevancia de otros factores desencadenantes de la brecha salarial:

Esta brecha está relacionada con lo siguiente:

- Número de horas trabajadas

Plan de actuación

De cara a ir corrigiendo esta brecha salarial se propone la puesta en marcha de las siguientes actuaciones, cuyo objetivos, cronograma y persona personas responsables de su implantación se detallan en el propio plan recogido en apartados siguientes:

- Continuar fomentando la presencia de mujeres en todos los puestos y categorías.

07 | OBJETIVOS DEL PLAN

Garantizar que la política de la fundación incluye la igualdad de manera transversal..

Utilizar un uso de inclusivo de la comunicación.

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.

Garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, según lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación.

Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

Trabajar para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el sistema de prevención de riesgos laborales y salud laboral de la empresa.

Continuar fomentando la formación y sensibilización en género entre toda la plantilla de FUNDACIÓN DOWN.

Convertir a la fundación en organización tractora de la igualdad en su entorno, y en referente de excelencia en este ámbito.

08 | DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZOS, PRIORIZACIÓN, RECURSOS NECESARIOS, INDICADORES

De cara a desarrollar los objetivos anteriormente citados, se describen a continuación las medidas concretas, plazos de ejecución, personas responsables, indicadores y recursos necesarios para los próximos 4 años.

PROGRAMA 1. LIDERAZGO Y ESTRATEGIA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 1.1. Garantizar que en la política de FUNDACIÓN DOWN la gestión de la igualdad de mujeres y hombres se incluye como criterio estratégico.

Garantizando en la política de FUNDACIÓN DOWN la gestión de la igualdad de mujeres y hombres como criterio estratégico							
OE	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026
1.1.	1.1.1. Continuar garantizando que la política de Igualdad de FUNDACIÓN DOWN esté transversalizada en la estrategia de FUNDACIÓN DOWN y en todas las políticas corporativas con el fin asegurar el desarrollo e implantación de este principio básico	1.1.1.1. Continuar Incorporando objetivos específicos de igualdad en todos los documentos de carácter estratégico de FUNDACIÓN DOWN.	Dirección	X	X	X	X
		1.1.2. Dar continuidad a la Comisión de Igualdad, dotándola de plan de trabajo y presupuesto para su ejecución	1.1.2.1. Dar continuidad a la Comisión de Igualdad en la que estén representadas la Dirección y la representación sindical, dotándola de funciones y un plan de trabajo.	Dirección	X	X	X
		1.1.2.2. Elaborar y poner en marcha un plan de trabajo anual de la Comisión de Igualdad con el objetivo de afianzar dicha estructura de cara a la implementación del Plan.	Comisión igualdad	X	X	X	X
		1.1.2.3. Mantener un cuadro de mando con indicadores de igualdad para realizar un seguimiento y evaluación de grado de avance de los objetivos del plan.	Comisión igualdad	X	X	X	X
		1.1.2.4. Invitar a personas de la organización a las sesiones de la comisión para conseguir acercar este órgano de trabajo a toda la organización.	Comisión igualdad		X		
		1.1.2.5. Difundir a toda la organización el nombre de las personas referentes en materia de igualdad en cada área así como el modo de acceso a ellas (contacto)		X			
Medios/recursos necesarios		Recursos humanos:					

	<p>Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de personas. Trabajarán también con la asesoría externa experta en igualdad.</p> <p>Recursos materiales: Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina.</p> <p>Recursos económicos. Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento Según horas de implicación de las personas de la plantilla</p>
<p>INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO</p>	<p>% de documentos estratégicos que llevan incluidos objetivos de igualdad. Personas y cargos que forman la Comisión de Igualdad Actas de cada sesión de la Comisión de Igualdad.</p>

PROGRAMA 2. COMUNICACIÓN INCLUSIVA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS							
OE 2.1.	Establecer las condiciones básicas para sistematizar una cultura organizativa que garantice que las personas que trabajan en FUNDACIÓN DOWN mantienen hábitos de comportamiento respetuosos con el valor de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.						
OE 2.1	Establecer las condiciones básicas para sistematizar una cultura organizativa que garantice que las personas que trabajan en FUNDACIÓN DOWN mantienen hábitos de comportamiento respetuosos con el valor de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.						
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026
	2.1.1. Continuar haciendo una comunicación inclusiva en la documentación tanto interna como externa	2.1.1.1. Hacer un uso inclusivo del lenguaje de forma sistemática en todos los soportes de comunicación de la organización, incluyendo la denominación y definición de puestos de trabajo.	Toda la organización	X	X	X	X
		2.1.1.2. Garantizar una presencia equilibrada y libre de estereotipos de género de manera sistematizada en todos los soportes con imagen que se utilicen en la organización. Esto ayudará a representar la pluralidad: a hombres y mujeres realizando todo tipo de tareas y en igualdad de condiciones que los hombres.	Toda la organización	X	X	X	X
Medios/recursos necesarios		<p>Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de comunicación. Trabajarán también con la asesoría externa experta en igualdad.</p> <p>Recursos materiales: Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina. Se precisará acceso a redes sociales, web, etc</p> <p>Recursos económicos. Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento Según horas de implicación de las personas de la plantilla</p>					
INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO		Porcentaje de documentos con lenguaje inclusivo, según muestreo aleatorio de documentos por departamentos					

PROGRAMA 3. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 3.1. Trabajar para alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo de FUNDACIÓN DOWN

OE 3.1 Trabajar para alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo de FUNDACIÓN DOWN.							
LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	
3.1.1. Continuar garantizando que los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa e indirecta.	3.1.1.4. Asegurar la presencia de al menos una persona con sensibilización y formación en materia de igualdad entre las personas encargadas de realizar procesos de selección.	Responsable personas			X		
3.1.2. Impulsar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio o segregación ocupacional.	3.1.2.1. Incluir cláusulas de acción positiva en la selección, para que siempre que se cumplan los requisitos, el desempate lo decida la pertenencia al sexo subrepresentado.	Responsable personas				X	
Medios/recursos necesarios	<p>Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de personas, con el área de comunicación, con el Comité de empresa y con la asesoría jurídica. Trabajarán también con la asesoría externa experta en igualdad.</p> <p>Recursos materiales: Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina.</p> <p>Recursos económicos. Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento Según horas de implicación de las personas de la plantilla</p>						
INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO	Evolución de la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo						

PROGRAMA 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 4.1. Trabajar para alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de responsabilidad de FUNDACIÓN DOWN

Trabajar para alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de responsabilidad de FUNDACIÓN DOWN							
OE 4.1	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026
	4.1.1. Continuar facilitando la promoción profesional de las mujeres a categorías en las que se encuentren subrepresentadas.	4.1.1.1. En el caso de creación de una nueva categoría, la descripción de sus funciones, su adscripción a un bloque competencial y los requisitos de acceso serán contrastados con la comisión de igualdad antes del acuerdo definitivo con el único fin de constatar que ninguno de estos elementos introduce alguna discriminación por razón de sexo.	Responsable personas		X		
		4.1.1.2. En idénticas condiciones de idoneidad y siempre que sea posible, dar preferencia a las mujeres para cubrir categorías en los que se encuentren subrepresentadas.	Responsable personas			X	
		4.1.1.3. Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.	Responsable personas				X
Medios/recursos necesarios		<p>Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de personas. Trabajarán también con la asesoría externa experta en igualdad.</p> <p>Recursos materiales: Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina.</p> <p>Recursos económicos. Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento Según horas de implicación de las personas de la plantilla</p>					
INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO		Evolución de la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías					

PROGRAMA 5. POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 5.1. Garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, según lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación

OE 5.1 Garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, según lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación

	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	
	5.1.1. Potenciar una política retributiva igualitaria	5.1.1.1. Realizar registro retributivo y mantenerlo actualizado. Este registro deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.	Responsable administración	X	X	X	X	
	Medios/recursos necesarios	Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de personas y con administración. Trabajarán también con la asesoría externa experta en igualdad. Recursos materiales: Acceso a programa Excel Acceso a definición de categorías y puestos de trabajo Recursos económicos. Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento Según horas de implicación de las personas de la plantilla						
	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO	Evolución anual del dato de brecha salarial.						

PROGRAMA 6. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 6.1. Garantizar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y profesional

OE	Garantizar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y profesional						
6.1	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026
	6.1.1. Elaborar un plan de conciliación que sistematice las medidas existentes e incluya nuevas medidas que amplíen las posibilidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en FUNDACIÓN DOWN garantizando en todo momento las necesidades de funcionamiento de la organización.	6.1.1.1. Realizar un documento que recopile todas las medidas de conciliación existentes en FUNDACIÓN DOWN tanto las formales como las informales.	Comisión igualdad	X			
		6.1.1.2. Realizar un análisis personal de las solicitudes de conciliación realizadas por las personas de la plantilla.	Responsable personal		X		
		6.1.1.3. Recoger la posibilidad de aplicar nuevas medidas de conciliación para analizar su viabilidad.	Responsable personal		X		
	6.1.2. Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas exclusivamente de mujeres.	6.1.2.1. Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.	Comisión igualdad		X		
		6.1.2.2. Informar a los hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.	Comisión igualdad		X		
	Medios/recursos necesarios	<p>Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de personas y con el Comité de empresa. Trabajarán también con la asesoría externa experta en igualdad.</p> <p>Recursos materiales: Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina. Materiales audiovisuales, cartelería</p> <p>Recursos económicos. Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento Según horas de implicación de las personas de la plantilla</p>					

INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO

Porcentaje de personas que se acogen a medidas de conciliación, según sexo respecto a las que podrían hacerlo
Número de acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad.
Nuevas medidas de conciliación puestas en marcha

PROGRAMA 7. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 7.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el sistema de prevención de riesgos laborales y salud laboral de la organización

OE 7.1	Conseguir una política de prevención de riesgos laborales que responda a las condiciones laborales y riesgos diferentes de mujeres y hombres						
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026
	7.1.1 Incluir las necesidades específicas de las mujeres en la política de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud	7.1.1.1. Trabajar con la empresa de prevención para que analice si existen diferencias entre mujeres y hombres en los riesgos asociados a cada puesto de trabajo y, en su caso, tomar las medidas necesarias en los protocolos existentes.	Responsable prevención			X	
		7.1.1.2. Adecuar los protocolos para la realización de los exámenes médicos anuales a las necesidades específicas de las mujeres	Responsable prevención			X	
	7.1.2 Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo.	7.1.2.2. Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, recordando los medios de denuncia disponibles y la protección de las partes	Responsable prevención	X			
	7.1.3. Difundir las medidas existentes orientadas a la asistencia y protección de las trabajadoras que sufren violencia de género, en el marco de lo establecido por La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.	7.1.3.1. Recopilar y difundir entre la plantilla todos los derechos a los que las mujeres víctimas de violencia de género pueden acceder en su entorno laboral	Comisión igualdad		X		
		7.1.3.2. Facilitar formación al personal de recursos humanos acerca de los derechos de las víctimas de violencia de género.	Comisión de igualdad		X		
	Medios/recursos necesarios	<p>Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de personas, responsable de prevención de riesgos laborales, asesoría confidencial de la organización. Trabajarán también con la asesoría externa experta en igualdad.</p> <p>Recursos materiales: Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina.</p> <p>Recursos económicos.</p>					

	<p>Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento</p> <p>Según horas de implicación de las personas de la plantilla.</p> <p>Según presupuesto de empresa de salud laboral para la realización de exámenes médicos específicos</p>
INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO	<p>Número de casos de acoso sexual y por razón de sexo denunciados y resoluciones tomadas.</p> <p>Número de casos en los que se han aplicado medidas de protección de víctimas de violencia de género</p> <p>Número de actuaciones dentro del plan de prevención que llevan incorporada perspectiva de género.</p> <p>Número de acciones de sensibilización y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo realizadas y personas de la plantilla participantes.</p>

PROGRAMA 8. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 8.1. Impulsar un desarrollo profesional en igualdad de oportunidades para mujeres que para hombres.

OE	Impulsar un desarrollo profesional desde la perspectiva de género para mujeres y para hombres.							
8.1	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	
8.1.1.	Trabajar para que el personal de FUNDACIÓN DOWN adquieran perspectiva de género	8.1.1.1. Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y, en segundo lugar, al resto del personal de la organización, garantizando, en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.	Responsable formación Comisión de igualdad	X	X	X	X	
		8.1.1.2. Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales (dentro del horario laboral).	Responsable formación	X	X	X	X	
		8.1.1.3. Proporcionar formación a toda la plantilla acerca de Mujeres y DOWN.	Responsable formación Comisión de igualdad			X	X	
	8.1.2.	Incluir en toda la formación de FUNDACIÓN DOWN la igualdad de oportunidades	8.1.2.1. Planificar la formación de la organización desde la perspectiva de género.	Responsable formación			X	X
			8.1.2.1. Incluir en todas las acciones formativas que se impartan desde FUNDACIÓN DOWN módulos específicos de igualdad.	Responsable formación			X	X
	8.1.3.	Trabajar con la plantilla de cara a conseguir su sensibilización real en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres impulsando de este modo su mayor implicación con el tema	8.1.3.1. Difundir el II Plan para la igualdad a toda la plantilla.	Comisión igualdad	X			
			8.1.3.2. Mantener informada a la plantilla de forma periódica sobre las actuaciones que se pondrán en marcha en el contexto del Plan de Igualdad, el proceso de implantación y	Comisión igualdad		X	X	X

	los resultados que se van obteniendo (ej. A través de las reuniones de equipos.					
	8.1.3.3. Crear un espacio de debate entre mujeres y hombres profesionales donde se toquen diferentes temas relativos a la igualdad de mujeres y hombres.	Dirección				X
8.1.4. Trabajar con las personas usuarias de cara a conseguir su sensibilización real en materia de igualdad de mujeres y Hombres	8.1.4.1. Difundir el II Plan para la igualdad entra las personas usuarias o sus conclusiones en lectura fácil.	Comisión de igualdad	X			
	8.1.4.2. Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigidos a personas con DOWN, adaptados a sus necesidades y capacidades.	Responsable formación Comisión de igualdad				X
	8.1.4.3. Crear un espacio de debate entre mujeres y hombres con DOWN donde se toquen diferentes temas relativos a la igualdad de mujeres y hombres.	Dirección				X
8.1.5. Trabajar con las familias de cara a conseguir su sensibilización real en materia de igualdad de mujeres y Hombres	8.1.5.1. Difundir el II Plan para la igualdad entra las familias	Comisión de igualdad	X			
	8.1.5.2. Realizar jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigidos a las familias.	Responsable formación Comisión de igualdad			X	X
Medios/recursos necesarios	<p>Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de formación. Trabajarán también con la asesoría externa experta en igualdad.</p> <p>Recursos materiales: Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina. Acceso a intranet.</p> <p>Recursos económicos. Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento Según horas de implicación de las personas de la plantilla Según presupuesto de persona formadora</p>					

INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO

Porcentaje de la plantilla por categorías profesionales, sexo que ha recibido formación en igualdad y tipo de formación y número de horas de formación recibida.

% de acciones formativas diseñadas por organización con módulo de igualdad incluidos.

Porcentaje de personas usuarias que han participado en acciones de sensibilización, temática.

Porcentaje de familias que han participado en acciones de sensibilización, temática.

Espacio de debate de personas TEA creado

Espacio de debate de profesionales creado.

PROGRAMA 9. RELACIÓN CON EL ENTORNO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 9.1. Convertir a FUNDACIÓN DOWN en organización tractora de la igualdad en su entorno, y en referente de excelencia en este ámbito.

OE 9.1 Convertir a FUNDACIÓN DOWN en organización tractora de la igualdad en su entorno, y en referente de excelencia en este ámbito.							
LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	
9.1.1. Incorporar actuaciones que persigan traccionar de la igualdad en empresas proveedoras y subcontratas.	9.1.1.1 Solicitar a las empresas proveedoras el cumplimiento con la normativa vigente en materia de igualdad.	Dirección		X			
9.1.2. Continuar difundiendo una imagen no sexista de la organización en su presentación cara al exterior.	9.1.2.1. Hacer público a través de todos los demás canales y medios de comunicación disponibles en la organización el compromiso de esta con la igualdad de mujeres y hombres.	Responsable comunicación	X	X	X	X	
	9.1.2.2. Habilitar un apartado en la web de FUNDACIÓN DOWN dedicado en exclusiva a la igualdad, donde se publicará el compromiso de la Organización y aquellas actuaciones que se vayan realizando y sean de interés para la ciudadanía	Responsable comunicación		X			
	9.1.2.3. Participar en los eventos a los que la organización sea invitada dirigidos a difundir e intercambiar la experiencia de FUNDACIÓN DOWN en igualdad, y motivar la implantación de políticas de igualdad en las organizaciones.	Responsable comunicación	X	X	X	X	
	9.1.2.4. Habilitar un buzón de sugerencias y publicarlo para recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en la organización.	Responsable comunicación		X			
	9.1.2.5. Continuar poniendo en marcha actuaciones concretas en fechas como 8 de marzo y 25 de noviembre, contando para ello con las aportaciones e ideas de todas las personas que forman FUNDACIÓN DOWN (desde profesionales hasta personas usuarias)	Comisión de igualdad	X	X	X	X	

<p>Medios/recursos necesarios</p>	<p>Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con la responsable de comunicación y con la persona responsable de la contratación de empresas proveedoras. Trabajarán también con la asesoría externa experta en igualdad.</p> <p>Recursos materiales: Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina. Se precisará acceso a redes sociales e intranet. Acceso a buzón de sugerencias</p> <p>Recursos económicos. Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento Según horas de implicación de las personas de la plantilla Según presupuesto necesario para tener disponible intranet, buzón de sugerencias,</p>
<p>INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO</p>	<p>Número de contrataciones realizadas en las que sea tenido en cuenta cláusulas de igualdad. Número de acciones realizadas para contribuir a romper estereotipos de género. Número de actuaciones de difusión del compromiso de FUNDACIÓN DOWN con la igualdad realizadas. Porcentaje de eventos a los que FUNDACIÓN DOWN ha sido invitada para intercambiar experiencias y a los que se ha acudido Buzón de sugerencias habilitado. Apartado en la web habilitado. Actuaciones puestas en marcha en 8 de marzo y 25 de noviembre y repercusiones.</p>

PROGRAMA 10. GESTIÓN DE SERVICIOS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 10.1. Continuar adecuando los servicios ofrecidos desde FUNDACIÓN DOWN a la perspectiva de género para que tanto mujeres como hombres tengan acceso por igual a los recursos disponibles en la organización.

OE 10.1	Continuar adecuando los servicios ofrecidos desde FUNDACIÓN DOWN a la perspectiva de género para que tanto mujeres como hombres tengan acceso por igual a los recursos disponibles en la organización							
1	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2023	2024	2025	2026	
10.1.1.	Transversalizar la perspectiva de género en los diferentes servicios, actividades y documentos que realiza FUNDACIÓN DOWN	10.1.1.1. Realizar una guía que incluya pautas para incluir perspectiva de género en las actividades.	Comisión de igualdad			X		
		10.1.1.2. Realizar una evaluación previa del impacto de género antes de diseñar los servicios, programas o actividades que se van a desarrollar cada año.	Responsables de centros		X	X	X	
		10.1.1.3. En caso de que sea necesario, incluir en estos programas, servicios o actividades medidas dirigidas a neutralizar el impacto negativo en la situación de las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.	Responsables de centros		X	X	X	
		10.1.1.4. Realizar actividades dirigidas exclusivamente a las mujeres usuarias de los servicios de FUNDACIÓN DOWN, consiguiendo así empoderarlas y eliminar (en la medida de lo posible) la doble discriminación que sufren (por el hecho de ser mujeres y por encontrarse en situación de riesgo de exclusión). (ej, autocuidado, deporte, feminismo,	Responsables de centros				X	X
		10.1.1.5. Incluir en los servicios, proyectos, etc objetivos de igualdad, las medidas a poner en marcha para conseguir esos objetivos e indicadores de evaluación.	Responsables de centros				X	X
		10.1.1.6. Realizar una desagregación por sexo en la presentación de porcentajes de personas usuarias de los	Responsables de centros	X	X	X	X	X

	servicios y actividades y, en su caso, un análisis de los resultados de cara a identificar posibles sesgos de género.
Medios/recursos necesarios	<p>Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con las personas responsables de cada centro. Trabajarán también con la asesoría externa experta en igualdad.</p> <p>Recursos materiales: Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina.</p> <p>Recursos económicos. Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento Según horas de implicación de las personas de la plantilla</p>
INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO	<p>Guía realizada</p> <p>Porcentaje de servicios o proyectos desarrollados desde FUNDACIÓN DOWN con evaluación previa de impacto de género realizada.</p> <p>Porcentaje de servicios o proyectos que han necesitado incluir y se han incluido medidas dirigidas a neutralizar el impacto negativo en la situación de las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.</p> <p>Número de actividades específicas para mujeres usuarias de los servicios de FUNDACIÓN DOWN que se han impulsado, mujeres participantes y resultados obtenidos.</p> <p>Número de objetivos de igualdad incorporados.</p> <p>Personas participantes en las actividades y sesgos identificados y corregidos.</p>

09 | CALENDARIO Y SISTEMA DE SEGUIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En este sentido y de cara a la implementación del II Plan de Igualdad, desde FUNDACIÓN DOWN se realizará lo siguiente:

Implantación/Programación

Se implantarán las actuaciones en función de la calendarización establecida en el propio plan de igualdad a 4 años.

Evaluación

A través de la evaluación se determinará el grado de cumplimiento del Plan y el impacto que han tenido las acciones ejecutadas.

En reunión anual se valorará el grado de ejecución de las actuaciones correspondientes a cada año.

En caso de necesidad, se celebrarán reuniones extraordinarias con la Comisión de igualdad.

10 | COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La consecución de los objetivos planteados en el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de FUNDACIÓN DOWN deberá estar en manos de la Comisión negociadora. El mantenimiento en el tiempo de esta Comisión es una de las acciones recogidas también recogida en el II Plan para la Igualdad. Esta Comisión estará formada por:

De una parte, **en representación de FUNDACIÓN DOWN:**

- Oscar Seoane, Gerente.
- Amaia Peula, Responsable.
- Laura Campaña, Responsable.

Por parte de Comité de empresa:

De otra parte, en representación de los y las trabajadoras de FUNDACIÓN DOWN:

- Sandra Gonzalez, Monitoraeducadora, ELA.
- Paloma Axpe, Oficial de primera, ELA;
- Iker Rodriguez, Monitor/Educador, ELA

Funciones

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos, o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE FORMAN LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por

el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

11 | PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Este Plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse en función de los plazos establecidos en apartados anteriores.
- b) 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.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) 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.
- e) En caso de que 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.

Ante la necesidad de modificar el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de FUNDACIÓN DOWN, se procederá a convocar una sesión extraordinaria de la comisión negociadora del Plan. En ella se presentarán las necesidades de modificación y se procederá a su negociación.

En caso de necesitar solucionar alguna discrepancia sobre el cumplimiento del Plan, se convocará una comisión extraordinaria de la Comisión negociadora y se procederá según mecanismos establecidos por convenio para este tipo de casos.

12 | MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS

A partir de las actuaciones a poner en marcha de cara a conseguir los objetivos planteados en apartado anterior, se considera que se necesitan los siguientes recursos, tanto para la implantación como para el seguimiento y evaluación

Para la implantación

Recursos humanos

Además de la Comisión negociadora que será la encargada, como ya se ha dicho en apartados anteriores, del impulso del Plan, se precisará de la participación de las siguientes áreas y personas responsables:

- Dirección: facilitando todos los recursos que se precisen para la implantación de las acciones del Plan y poniendo en marcha las que le hayan sido asignadas de forma directa en el apartado anterior.
- Recursos humanos. Más concretamente será necesaria la implicación directa de la persona responsable de RRHH. Será la responsable de las actuaciones relacionadas con acceso, promoción, valoración de puestos, registro salarial.
- Comisión. La comisión tendrá que encargarse de trasladar a la plantilla la existencia del plan, los avances que se vayan produciendo en materia de igualdad, etc.
- Formación. La persona responsable de formación se encargará de planificar las actuaciones de formación necesarias.
- Representación sindical. Además de formar parte de la comisión negociadora, tendrá en encargarse de las actuaciones del Plan que le correspondan.

Recursos materiales

Se estima que serán necesarias:

- Salas de reuniones.
- Material de oficina.
- Medios web para trasladar información a la plantilla.
- Cartelería y audiovisuales.
- Ordenadores

Recursos económicos

Los necesarios para la implantación de las diferentes actuaciones recogidas en el Plan.

Para el seguimiento y evaluación

Recursos humanos

Los recursos necesarios para el seguimiento y evaluación del Plan son principalmente humanos.

Recursos económicos

Los necesarios para la implantación de las diferentes actuaciones recogidas en el Plan.

Recursos materiales

Se estima que serán necesarias:

- Salas de reuniones.
- Material de oficina.