

Medidas de igualdad para empleadas y empleados

Contenido

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	3
1. INTRODUCCIÓN	4
1.2 Definición de las Medidas de Igualdad	4
1.3 Glosario de Conceptos	5
2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.....	9
2.1 Ficha Técnica.	9
2.2 Contextualización y características generales de la asociación	11
2.2 a) Características de la Plantilla.....	11
2.2 b) Acceso. Tipos de contratos	14
2.2 c) Clasificación profesional.....	18
2.2 d) Formación profesional.	19
2.2 e) Salarios Promediados	20
2.2 f) Condiciones de trabajo.....	21
2.2 g) Conciliación y corresponsabilidad	22
2.2.- Criterios cualitativos del análisis de situación de igualdad.	26
2. MEDIDAS DE IGUALDAD	28
3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	33
3.1 Anexo I. Modelo de ficha para el seguimiento	34
3.2 Anexo II Modelo de informe de seguimiento	35

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Asociación Síndrome de Down de Cáceres, declara su compromiso con la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en el sentido de apostar por el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre empleadas y empleados sin incurrir en discriminaciones directas o indirectas por razón de género.

El presente decálogo de medidas de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de Down Cáceres con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la asociación.

En concreto, lo que se pretende con su adopción es subrayar el compromiso de la entidad con todas las trabajadoras y trabajadores respecto la garantía de la igualdad real en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, en la formación y en la promoción. La coherencia de la dirección con la igualdad retributiva; la necesidad de garantizar una conciliación desde la corresponsabilidad; así como el compromiso con la prevención y erradicación de los riesgos psicosociales, en general; y la violencia en el trabajo y el acoso en particular.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las medidas que se adopten a toda la plantilla de la Asociación. Además, se proyectará una imagen de la empresa acorde con ese principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En _____ a __ de _____ de 2022

Firma

1. INTRODUCCIÓN

La Asociación Síndrome de Down de Cáceres, (en adelante Down Cáceres) de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres implanta estas medidas de igualdad con el fin de que, en la asociación, mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores tengan las mismas oportunidades en el empleo.

El presente documento, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la asociación con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en Down Cáceres que se adoptan para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

1.2 Definición de las Medidas de Igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) 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 y las representantes legales de los/las trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

La LOI recoge en su Título VII, “La igualdad en la responsabilidad social de las empresas”. Y en concreto, los artículos 73 y 74 se refieren a las acciones de responsabilidad social de las empresas estableciendo la asunción *de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el*

seno de Down Cáceres o en su entorno social. La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad. Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

También señala la norma la posibilidad de dar Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad: Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad. El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

1.3 Glosario de Conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas se exponen en este documento es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

b) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

c) Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual

que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

e) Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

f) Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su

discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

g) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

h) Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer estas medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

i) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por nacimiento de hijo se concederán para la madre y el padre no biológico en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

2. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.

2.1 Ficha Técnica.

Nombre o Razón Social:	Asociación Síndrome de Down Cáceres		
NIF:	G10430585	Forma jurídica:	Asociación sin ánimo de lucro
Fecha de constitución:	2012-02-01		

Domicilio social:	Plaza Espiritu Santo s/n		
Municipio:	Cáceres	Provincia:	Cáceres

Email:	direccion@downcaceres.org	Teléfono:	927212233
Pág. Web:	www.downcaceres.org		

Actividad principal	Servicio de atención temprana, información, asesoramiento y apoyo a padres y familiares de personas con Síndrome de Down.
----------------------------	---

Misión	Visión	Valores
Mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome Down y sus familias Lograr las mayores cotas de autonomía Lograr el bienestar de las personas con Síndrome de Down.	Ser reconocidos por la calidad de nuestros servicios y excelencia de nuestros/as profesionales.	La confianza, la atención y el respeto hacia nuestros/as usuarios/as, que son nuestro verdadero valor.

Convenio colectivo	
Número	Denominación
XV	Convenio general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

CNAE	
Número	Denominación
8812	Centro de Atención temprana, formación e inserción laboral.

2.2 Contextualización y características generales de la asociación

2.2 a) Características de la Plantilla

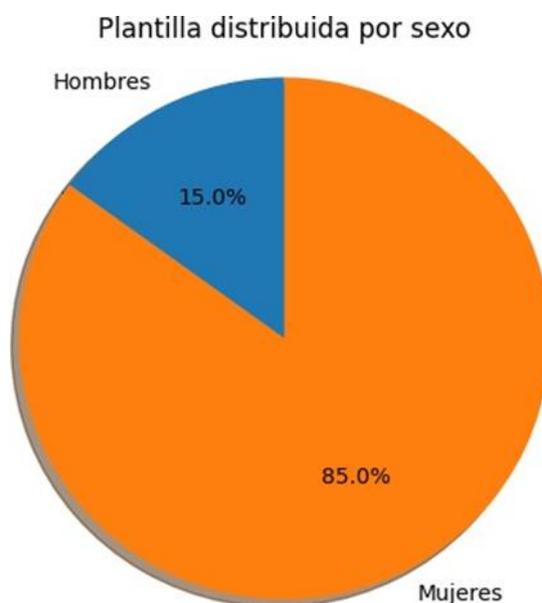
Se trata de una empresa conformada por una plantilla cuya edad oscila desde 21-25 años hasta 46 -55 años, compuesta, además, por un 85.00% de mujeres y un 15.00% de hombres.

En cuanto a los tipos de contrato, de entre estos, un 75.00% son contratados de manera indefinida y un 25.00% de manera temporal.

Un 85.00% trabajan a jornada completa y un 15.00% están vinculados con un contrato a tiempo parcial.

Plantilla distribuida por sexo

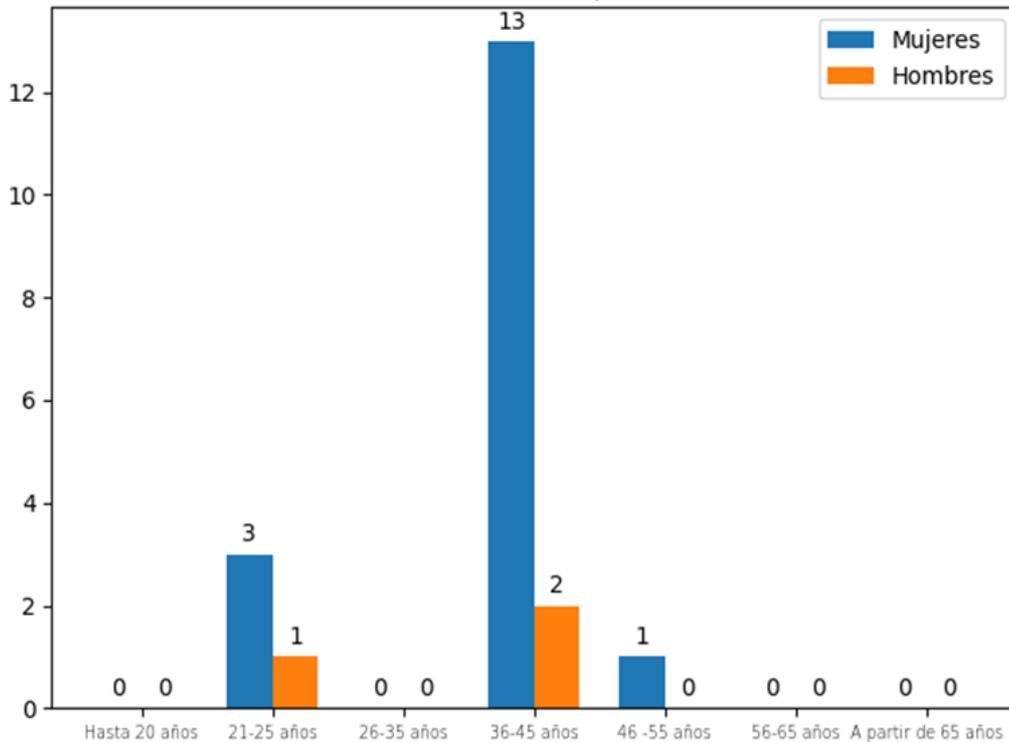
Mujeres	%	Hombres	%	Total
17	85.00%	3	15.00%	20



Distribución de la plantilla por edades

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Hasta 20 años	0	0.00%	0	0.00%	0
21-25 años	3	15.00%	1	5.00%	4
26-35 años	0	0.00%	0	0.00%	0
36-45 años	13	65.00%	2	10.00%	15
46 -55 años	1	5.00%	0	0.00%	1
56-65 años	0	0.00%	0	0.00%	0
A partir de 65 años	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	17	85.00%	3	15.00%	20

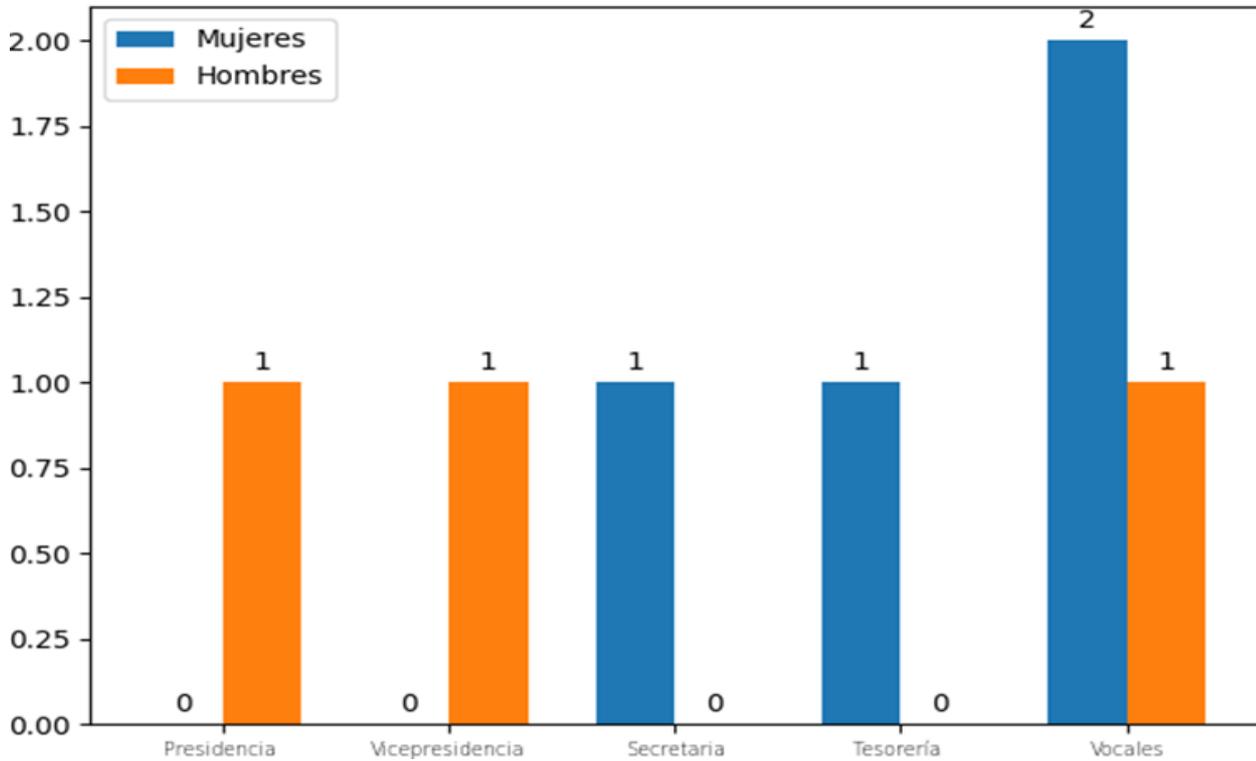
Plantilla distribuida por edades



Distribución de la plantilla en los distintos niveles jerárquicos de la asociación

Niveles jerárquicos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Presidencia	0	0.00%	1	14.29%	1
Vicepresidencia	0	0.00%	1	14.29%	1
Secretaría	1	14.29%	0	0.00%	1
Tesorería	1	14.29%	0	0.00%	1
Vocales	2	28.57%	1	14.29%	3
TOTAL	4	57.14%	3	42.86%	7

Participación en distintos niveles jerárquicos

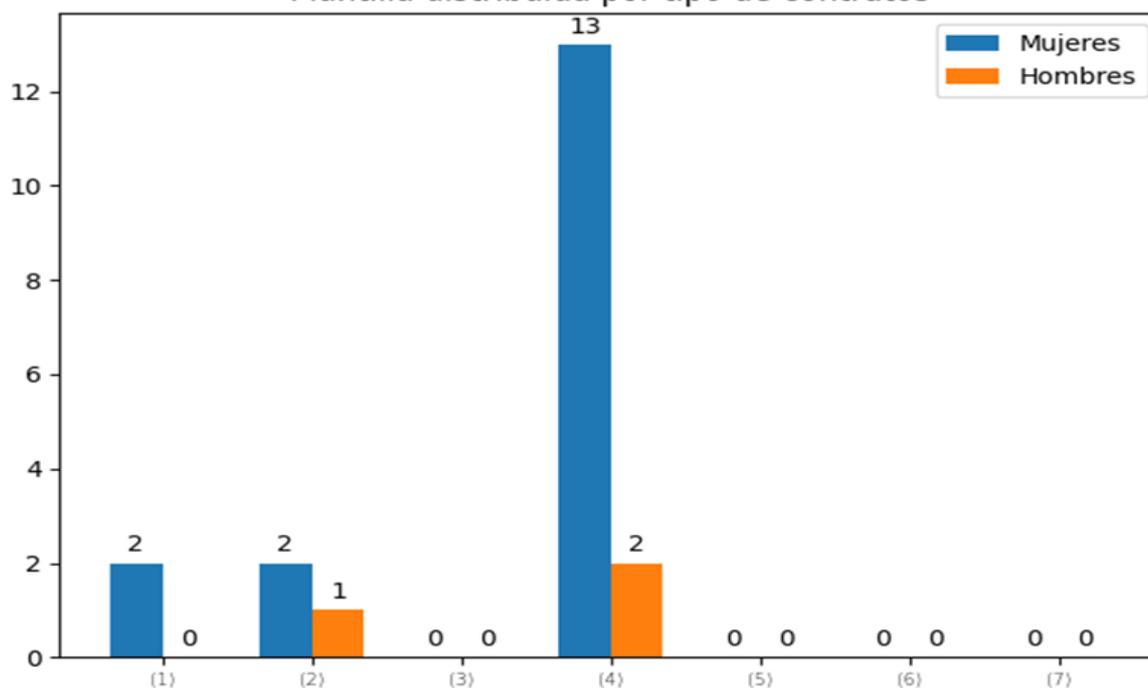


2.2 b) Acceso. Tipos de contratos

Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Tipo de contratos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	2	10.00%	0	0.00%	2
Temporal a tiempo Parcial	2	10.00%	1	5.00%	3
Fijo Discontinuo	0	0.00%	0	0.00%	0
Indefinido a Tiempo Completo	13	65.00%	2	10.00%	15
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0.00%	0	0.00%	0
Prácticas	0	0.00%	0	0.00%	0
Contrato de formación	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	17	85.00%	3	15.00%	20

Plantilla distribuida por tipo de contratos

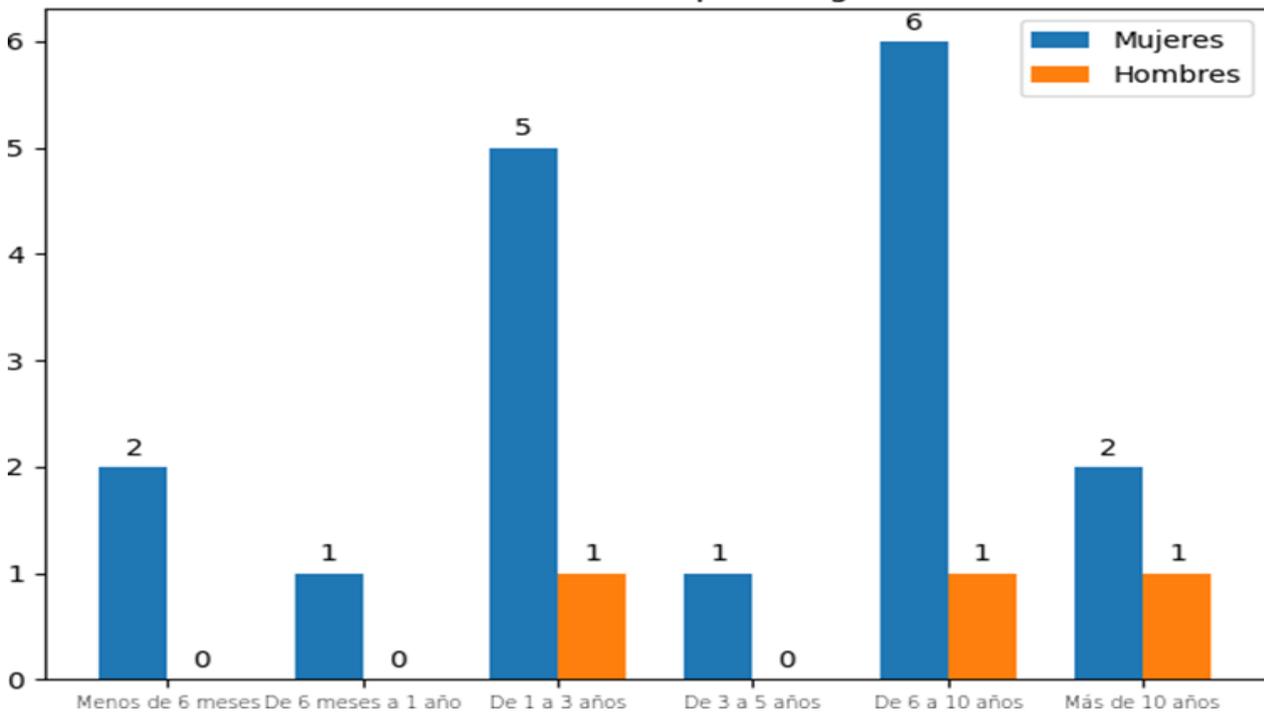


(1) Temporal a Tiempo Completo | (2) Temporal a Tiempo Parcial | (3) Fijo Discontinuo | (4) Indefinido a Tiempo Completo | (5) Indefinido a Tiempo Parcial | (6) Prácticas | (7) Contrato de Formación

Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	2	10.00%	0	0.00%	2
De 6 meses a 1 año	1	5.00%	0	0.00%	1
De 1 a 3 años	5	25.00%	1	5.00%	6
De 3 a 5 años	1	5.00%	0	0.00%	1
De 6 a 10 años	6	30.00%	1	5.00%	7
Más de 10 años	2	10.00%	1	5.00%	3
TOTAL	17	85.00%	3	15.00%	20

Plantilla distribuida por antigüedad

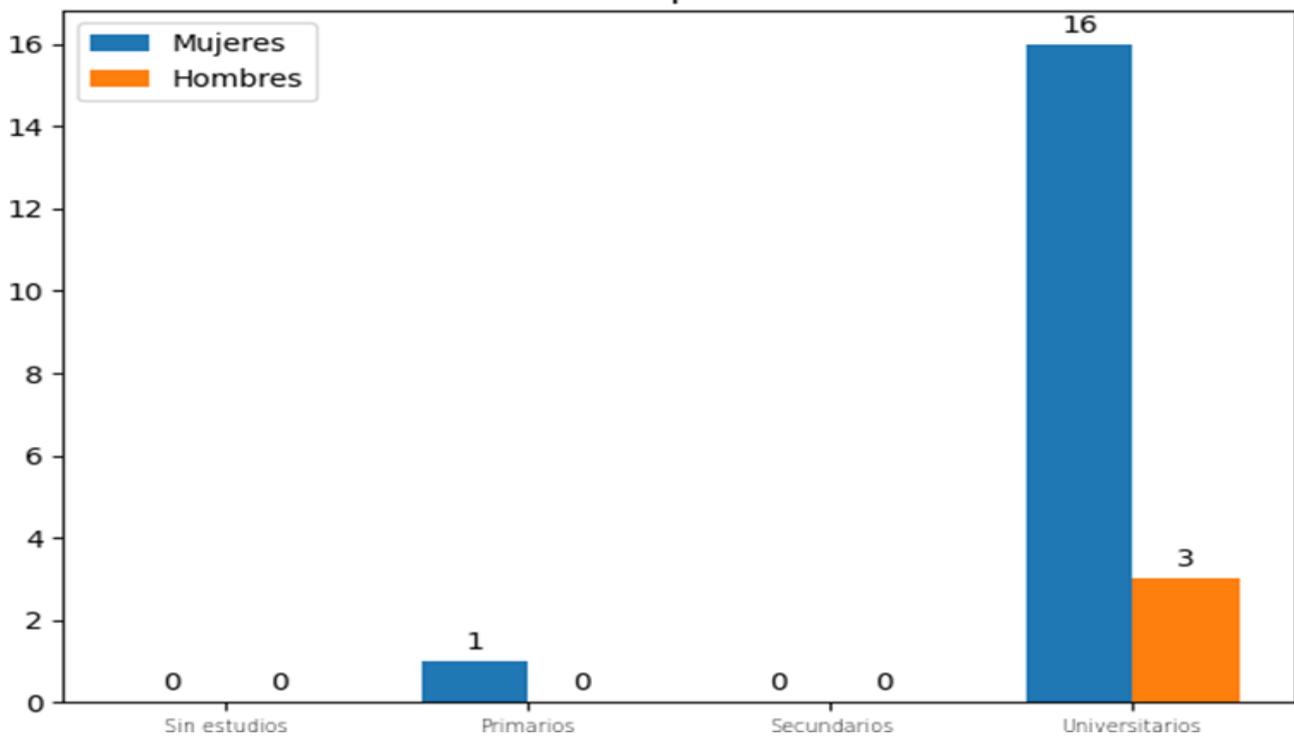


Distribución de la plantilla por nivel de estudios

Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Sin estudios	0	0.00%	0	0.00%	0
Primarios	1	5.00%	0	0.00%	1
Secundarios	0	0.00%	0	0.00%	0
Universitarios	16	80.00%	3	15.00%	19
TOTAL	17	85.00%	3	15.00%	20

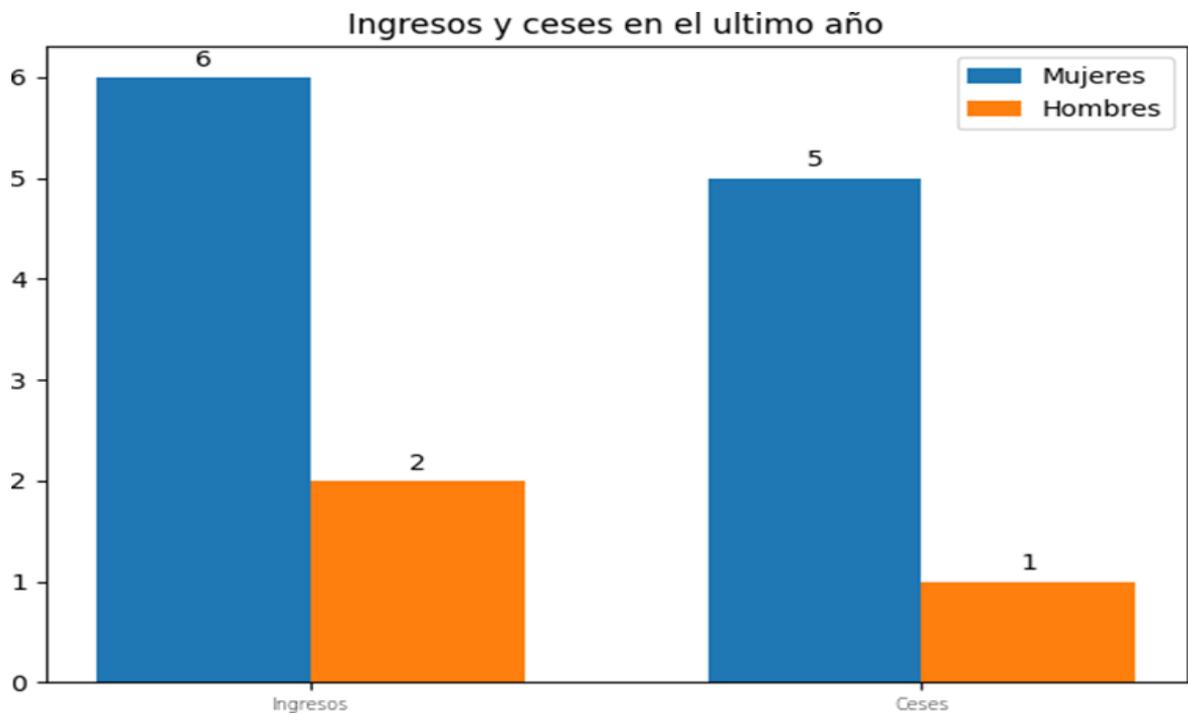
*Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc

Plantilla distribuida por nivel de estudios



Ingresos y ceses producidos en el último año

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ingresos	6	42.86%	2	14.29%	8
Ceses	5	35.71%	1	7.14%	6
TOTAL	11	78.57%	3	21.43%	14



Justificación:

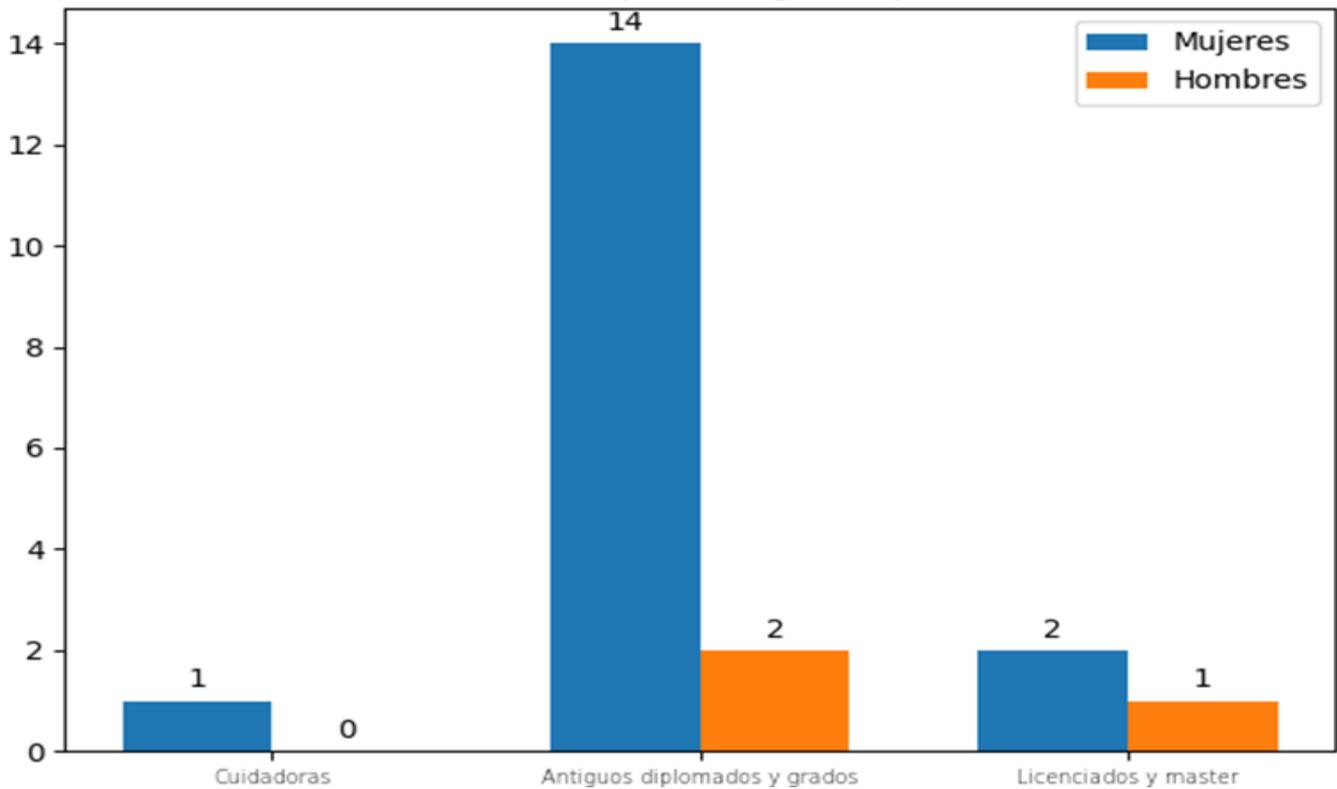
Se han incorporado 4 mujeres para la categoría de Técnico de grado medio. Una psicóloga, dos personas para el puesto de conserje, una mujer y un hombre y un profesor de taller.

2.2 c) Clasificación profesional.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Grupos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Cuidadoras	1	5.00%	0	0.00%	1
Antiguos diplomados y grados	14	70.00%	2	10.00%	16
Licenciados y master	2	10.00%	1	5.00%	3
TOTAL	17	85.00%	3	15.00%	20

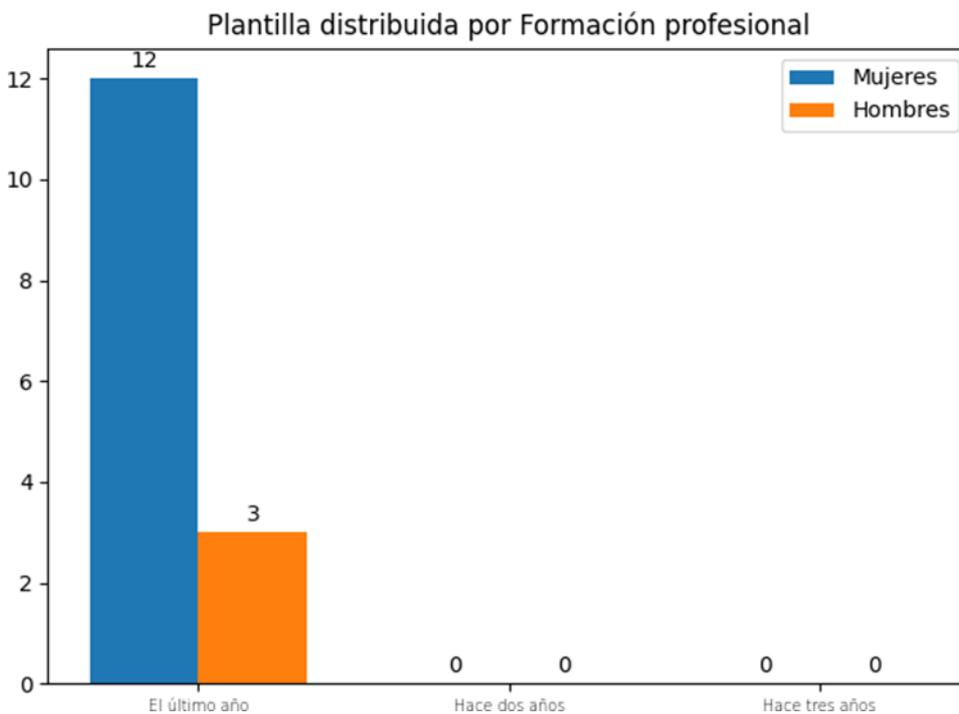
Plantilla distribuida por categorías profesionales



2.2 d) Formación profesional.

Formación profesional: Años 2020 - 2021

Año	Mujer es	%	Hombres	%	Total
El último año	12	80.00%	3	20.00%	0
TOTAL	12	80.00%	3	20.00%	0



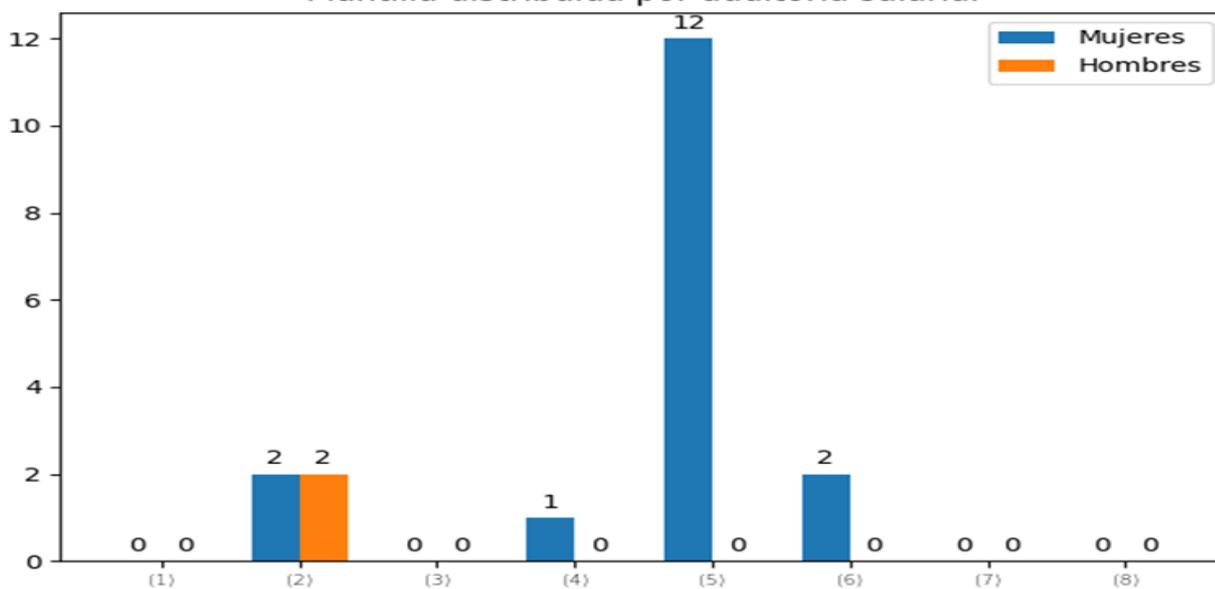
Cursos realizados:

- 1.Prevencción RRLL
- 2.Sistemas acceso comunicación
- 3.Integración sensorial
- 4.Pautas de trabajo para niños/as con TEA
- 5.- Jardinería y plantas aromáticas

2.2 e) Salarios Promediados

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de SMI	0	0.00%	0	0.00%	0
Entre SMI y 12.000 €	2	10.53%	2	10.53%	4
Entre 12.001 € y 14.000 €	0	0.00%	0	0.00%	0
Entre 14.001 € y 18.000 €	1	5.26%	0	0.00%	1
Entre 18.001 € y 24.000 €	12	63.16%	0	0.00%	12
Entre 24.001 € y 30.000 €	2	10.53%	0	0.00%	2
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0.00%	0	0.00%	0
Más de 36.000 €	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	17	89.47%	2	10.53%	19

Plantilla distribuida por auditoría salarial



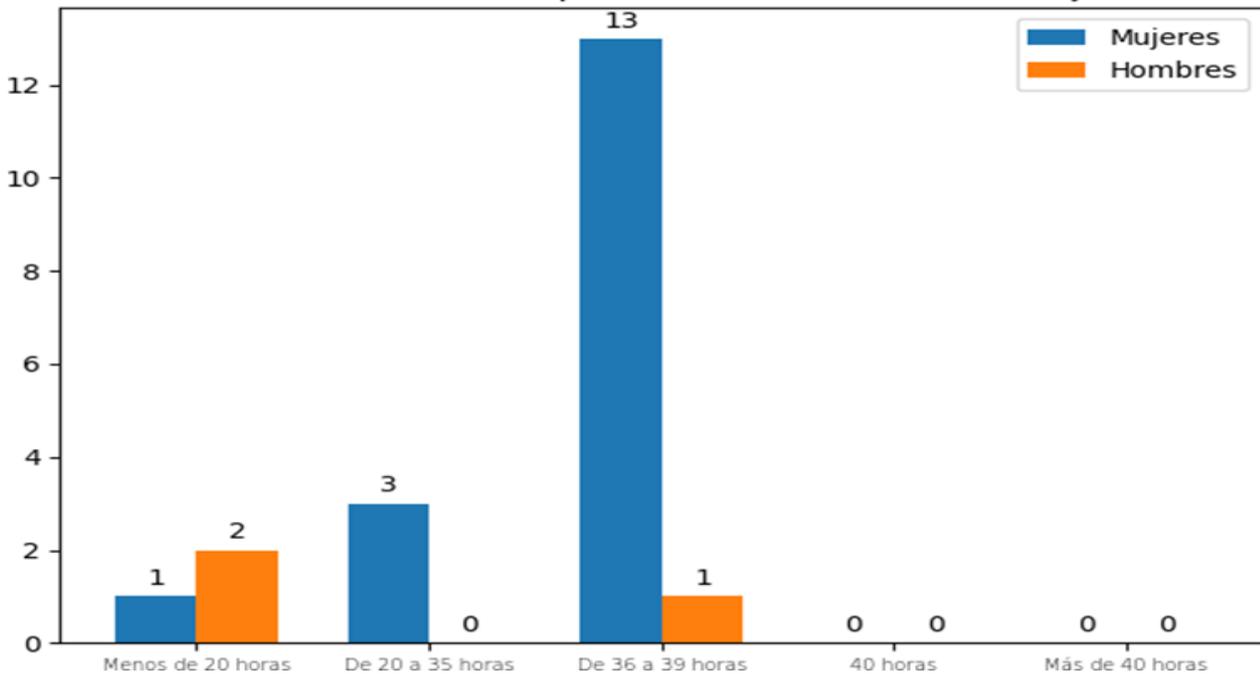
(1) Menos de SMI | (2) Entre 12.001 € y 14.000 € | (3) Entre 14.001 € y 18.000 € | (4) Entre 18.001 € y 24.000 € | (5) Entre 24.001 € y 30.000 € | (6) Entre 30.001 € y 36.000 € | (7) Más de 36.000 €

2.2 f) Condiciones de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	1	5.00%	2	10.00%	3
De 20 a 35 horas	3	15.00%	0	0.00%	3
De 36 a 39 horas	13	65.00%	1	5.00%	14
40 horas	0	0.00%	0	0.00%	0
Más de 40 horas	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	17	85.00%	3	15.00%	20

Plantilla distribuida por horas semanales de trabajo

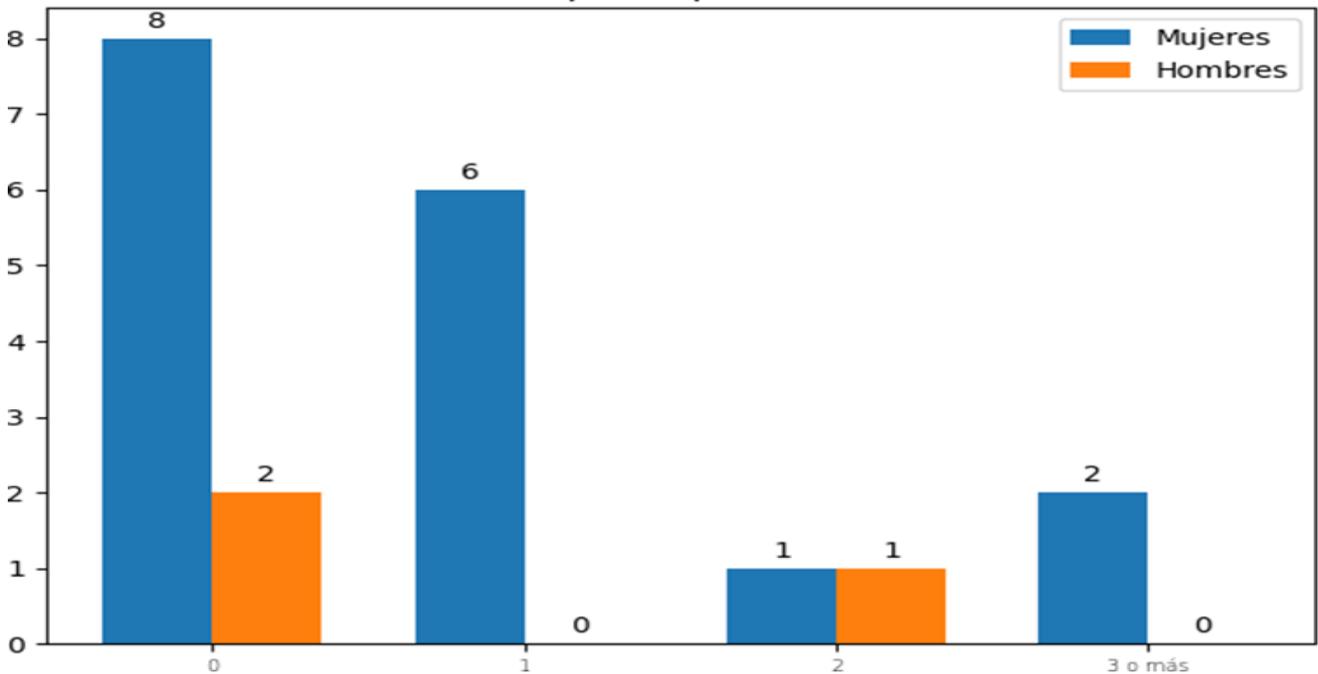


2.2 g) Conciliación y corresponsabilidad

Responsabilidades familiares: nº de hijas/os

Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	8	40.00%	2	10.00%	10
1	6	30.00%	0	0.00%	6
2	1	5.00%	1	5.00%	2
3 o más	2	10.00%	0	0.00%	2
TOTAL	17	85.00%	3	15.00%	20

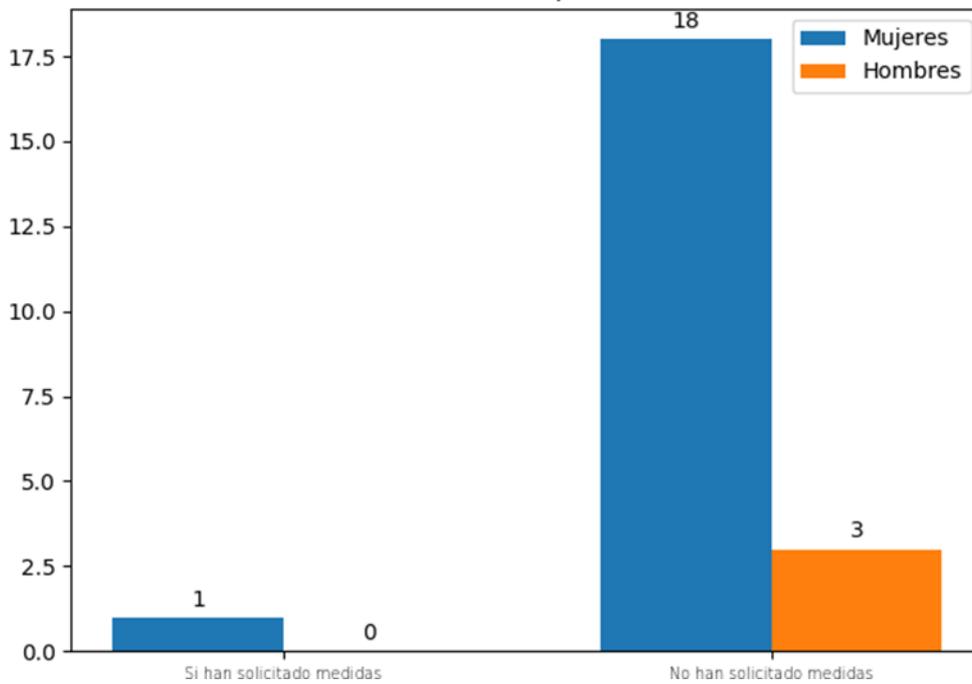
Plantilla distribuida por responsabilidades familiares



Solicitud y disfrute de medidas de conciliación

Solicitud y disfrute de medidas de conciliación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Si han solicitado medidas	1	4.55%	0	0.00%	1
No han solicitado medidas	18	81.82%	3	13.64%	21
TOTAL	19	86.36%	3	13.64%	22

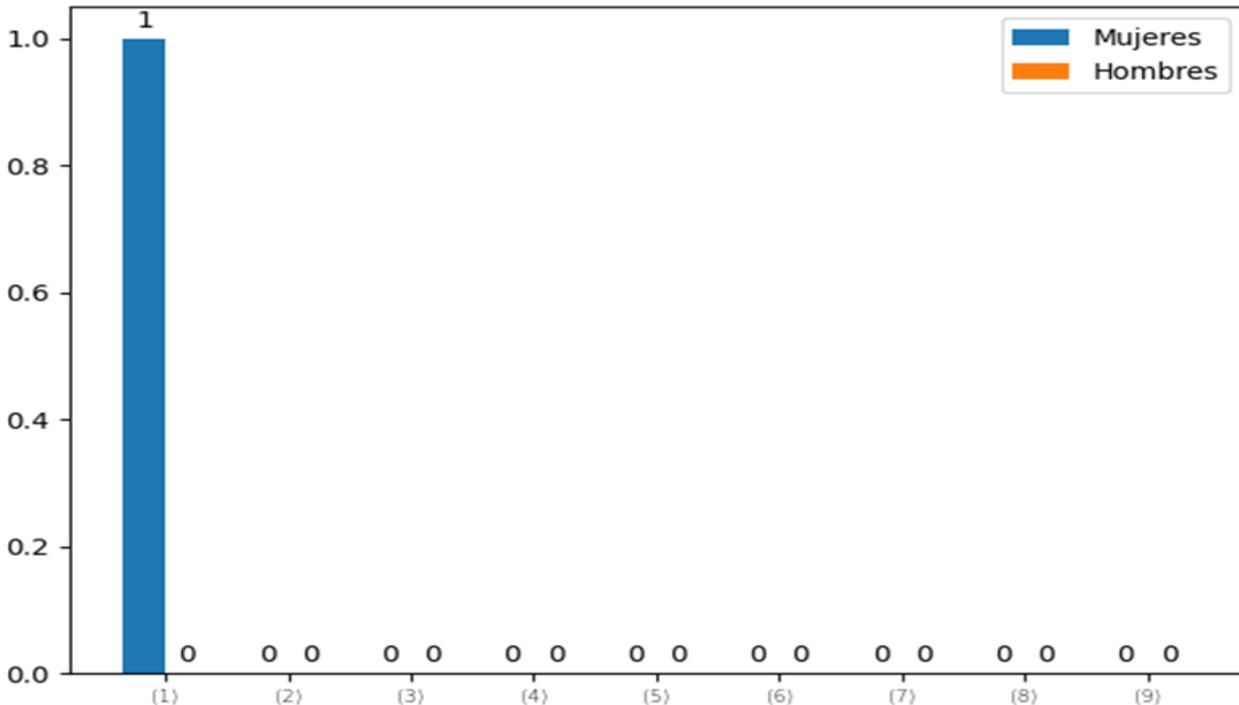
Plantilla distribuida por conciliación



Suspensiones y permisos de conciliación solicitados en el último año (2021 Y 2022)

Solicitud y disfrute de medidas de conciliación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Adaptaciones de jornada por motivos de conciliación	1	100.00%	0	0.00%	1
Reducción de jornada por cuidado del lactante	0	0%	0	0%	0
Permisos tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo	0	0%	0	0%	0
Permisos por nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto	0	0%	0	0%	0
Reducciones de jornada por su cuidado directo de algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida	0	0%	0	0%	0
Reducciones de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida	0	0%	0	0%	0
Reducciones de jornada por hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente	0	0%	0	0%	0
Excedencias por cuidado de hijo o por cuidado de cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida	0	0%	0	0%	0
Permisos o suspensiones por nacimiento	0	0%	0	0%	0
TOTAL	1	100.00%	0	0.00%	0

Plantilla distribuida por suspensiones y permisos de conciliación solicitados en el último año



(1) Adaptaciones de jornada por motivos de conciliación | valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida |

(2) Reducción de jornada por cuidado del lactante |

(3) Permisos tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo |

(4) Permisos por nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto |

(5) Reducciones de jornada por su cuidado directo de algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida |

(6) Reducciones de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida |

(7) Reducciones de jornada por hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente |

(8) Excedencias por cuidado de hijo o por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda

(9) Permisos o suspensiones por nacimiento

2.2.- Criterios cualitativos del análisis de situación de igualdad.

Expuesta la realidad de Down Cáceres desde el punto de vista cuantitativo es relevante hacer ahora una lectura cualitativa de la realidad de la asociación.

- A) Se trata de una empresa perteneciente al tercer sector, en concreto Down Cáceres es un Centro de Atención temprana, formación e inserción laboral.
- B) Con una plantilla predominantemente femenina (17 mujeres frente a hombre).
- C) De las 20 personas que conforman la plantilla, el 85.00% son mujeres y 15.000% son hombres.
- D) La distribución de la plantilla por edades oscila a partir de 21-25 años y hasta 46-55 años, lo que da una edad media de entre 36-45 años y lleva a concluir que la distribución por edad es de una plantilla de edad media. La media de edad de los hombres es de entre 26-36 años y la media de edad de las mujeres es de entre 36-45 años.
- E) Las personas trabajadoras están vinculadas a Down Cáceres mayoritariamente mediante contratos indefinidos, siendo además la mayoría a tiempo completo.
- F) La contratación, como se ha dicho, es absolutamente mediante contratos indefinidos. La contratación es pues estable y en ese sentido, aunque Asociación Síndrome de Down Cáceres es una empresa muy ejemplar, en cuanto que apoya fundamentalmente la estabilidad con contratos indefinidos y a tiempo completo, también es verdad que la mayoría de los contratos a tiempo parcial son de mujeres por ser más mujeres que hombres en plantilla.
- G) La antigüedad en la empresa oscila entre menos de 6 meses y más de 10 años, siendo la media entre 6 a 10 años. Para las mujeres se sitúa entre menos de 6 meses y más de 10 años, con una media de entre 6 a 10 años. En el caso de los hombres, la antigüedad mínima es de entre 1 a 3 años y la máxima es más de 10 años, siendo la media de entre 6 a 10 años.
- H) En cuanto al acceso a Down Cáceres, se produce mediante un proceso reglado y objetivo, y con un procedimiento de selección consecuente con la igualdad y la no discriminación. Es un proceso de selección objetivo atendiendo a los méritos y las habilidades. La contratación va precedida de una entrevista personal.
- I) En materia de ceses y nuevas contrataciones, se han producido 6 ceses, de los cuales 5 son

mujeres y 1 son hombres. En cuanto a las nuevas contrataciones 6 son mujeres y 2 son hombres.

- J) En cuanto a la promoción, de forma consecuente con lo anterior se produce en términos generales de forma reglada y no revela preferencia alguna.
- K) En cuanto a la formación profesional, no se han proporcionado datos de los cursos que se han realizado en el último año. Se echa de menos formación en igualdad de género, de lo que se dará buena cuenta en el plan de igualdad.
- L) Respecto a la clasificación profesional, se produce por grupos. Los grupos contienen una valoración objetiva del trabajo. Resulta apreciable la existencia de categorías claramente feminizadas frente a otras masculinizadas esto es debido a que el sector al que pertenece la asociación es un sector tradicionalmente feminizado.
- M) No se producen casos de movilidad funcional en la asociación.
- N) No se producen casos de movilidad geográfica en la asociación.
- O) No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- P) No se han producido situaciones de teletrabajo.
- Q) Down Cáceres no dispone de entorno digital.
- R) Por lo que tiene que ver con la conciliación es una empresa donde la conciliación es tanto femenina como masculina, lo cual es claramente positivo y se seguirá garantizando y potenciando.
- S) Por lo que respecta a la retribución, se sitúa entre una franja retributiva que abarca entre SMI y 12.000 € a los entre 24.001 € y 30.000 € sin que quepa apreciar una brecha retributiva igual o superior al 25% que requiera justificación en aplicación del art.28 punto 3 del Estatuto de los trabajadores. La retribución que perciben las personas trabajadoras es la que determina el convenio colectivo.
- T) En cuanto al acoso, en Down Cáceres no existe un protocolo frente el acoso por razón de sexo y sexual, pero tampoco ha tenido ninguna denuncia por acoso.
- U) En materia de comunicación y lenguaje no sexista Down Cáceres intenta en todas sus comunicaciones ser consecuente con el lenguaje inclusivo y la no invisibilización de la mujer, si bien esa conducta respetuosa debería concretarse y estabilizarse en un futuro.
- V) Down Cáceres en cuanto a la violencia de género no prevé medidas de sensibilización específicas.
- W) En cuanto al resto de condiciones de trabajo nada destacable desde la perspectiva de la discriminación de género más allá de la falta de una prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

2. MEDIDAS DE IGUALDAD

A la luz de los resultados mostrados por el análisis de la situación actual de la igualdad entre mujeres y hombres a continuación se recogen las medidas que la dirección de la asociación decide adoptar, con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral.

La asociación dará información de la elaboración de estas medidas a todo su personal, mediante los canales de información habituales.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el diagnóstico las acciones se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

1. Selección
2. Contratación
3. Formación profesional
4. Promoción profesional
5. Clasificación profesional
6. Infrarrepresentación de la mujer
7. Retribución
8. Conciliación y corresponsabilidad
9. Prevención de Riesgos Laborales
10. Protocolo frente al acoso
11. Medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
12. Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

ACCIONES EN EL
ÁREA DE
SELECCIÓN

- Anunciar las ofertas de empleo nombrando el puesto en masculino y en femenino.
- Incorporar nuevas prácticas de reclutamiento que faciliten una mayor recepción de candidaturas en los procesos de acceso a Down Cáceres.
- Adecuación de test y pruebas a hombres y mujeres.
- Asegurar que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.
- Formar al equipo de selección de personal en técnicas de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.
- Establecer procedimientos escritos para la selección de personal.
- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos de trabajo en sectores masculinizados (construcción, transporte).
- A igualdad de condiciones, elegir a la persona candidata a un puesto en función del sexo menos representado.

ACCIONES EN
ÁREA DE
PROMOCIÓN
PROFESIONAL

- Ofertar a las mujeres cursos que trabajen aquellas técnicas y habilidades que son necesarias para promocionar.
- Aplicar medidas de discriminación positivas para favorecer el ascenso de las mujeres
- Establecer una cuota de género en los Consejos de Dirección de las entidades.
- Difundir las ofertas de promoción para toda la plantilla especificando los requerimientos y condiciones del puesto.

	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la promoción profesional a personas que están en situación de excedencia por cuidado de personas dependientes. • Valoración del desempeño de trabajadoras y trabajadores con criterios objetivos.
--	---

<p>ACCIONES EN ÁREA DE FORMACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas. • Impartir la formación en horario laboral. • Contemplar la formación en modalidad semipresencial. • Creación de un aula virtual de formación vía intranet. • Compensación de las horas empleadas fuera de jornada laboral en los cursos de formación como trabajo efectivo. • Incorporar la perspectiva de género en todos los cursos de formación que Down Cáceres dirija a su personal. • Incluir un módulo de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación que organice Down Cáceres.
--------------------------------------	---

<p>ACCIONES EN ÁREA DE CONCILIACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir en el texto del convenio colectivo de entidad todo lo relativo a permisos y excedencias en materia de conciliación. • Flexibilizar el horario de entrada y salida para compatibilizar los horarios escolares y de guarderías con la jornada laboral. • Establecer ayudas para guarderías o celebrar convenios de colaboración con centros dedicados al cuidado de menores. • Crear una bolsa de trabajo con personal especializado en asistencia y cuidado de personas. • Ofrecer la posibilidad de acumular las horas de lactancia para su disfrute tanto continuado como de forma flexible.
---	--

	<ul style="list-style-type: none">• Ofrecer permisos retribuidos para asistir a consultas médicas y para el acompañamiento de menores y/o personas dependientes.• Posibilitar la asistencia a la formación a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de un permiso de excedencia.
ACCIONES EN ÁREA DE RETRIBUCIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Revisar el sistema de clasificación profesional y realizar una valoración objetiva de puestos de trabajo para garantizar el principio de igualdad retributiva.• Reestructuración de las tablas salariales adecuándolas a la realidad de Down Cáceres.• Eliminar o limitar la negociación individual de salarios.• Revisión de los complementos salariales y definición de manera transparente y concisa de ellos en el convenio colectivo o acuerdo de entidad.
ACCIONES EN ÁREA DE ACOSO SEXUAL	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar un Protocolo de actuación que defina, prevenga, establezca sanciones en los casos en que se produzca algún caso de acoso sexual o acoso laboral por razón de sexo.• Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia.• Eliminar todos aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores.• Crear la figura de la agente de igualdad dentro de Down Cáceres como persona referente en el tratamiento de estos casos.• Impartir formación sobre acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla y especialmente a mandos con personal a su cargo.

<p>ACCIONES EN ÁREA DE SALUD LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none">• Realización de estudios sobre prevención de riesgos laborales en puestos ocupados principalmente por mujeres.• Incorporar la perspectiva de género en los informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral.• Considerar los desplazamientos como riesgos durante el embarazo.• Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad y lactancia.• Elaborar un protocolo sobre embarazo y lactancia que facilite y sistematice las sustituciones en puestos no compatibles con dichas situaciones.
<p>ACCIONES EN ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE</p>	<ul style="list-style-type: none">• Realización de un manual de lenguaje no sexista para la comunicación tanto externa como interna de Down Cáceres.• Revisión desde la perspectiva de género de textos, memorias, impresos, comunicaciones, para asegurar un lenguaje neutro.• Revisión de la publicidad de Down Cáceres y evitar imágenes estereotipadas en los carteles expuestos para publicitar los productos o servicios de Down Cáceres.• Uso de un lenguaje no sexista en las disposiciones, normativas, comunicaciones, convenio colectivo y demás documentación de Down Cáceres. De manera más concreta en las tarjetas de visita, letreros de las puertas de los despachos, organigramas, en la denominación de los puestos, etc.• Visualizar el compromiso de Down Cáceres y las actuaciones en materia de igualdad en las herramientas de comunicación interna (Web, intranet, revista, etc.).

3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación de las medidas de Igualdad es la fase del proceso que tiene como objetivo analizar el desarrollo y la implantación de las acciones previstas, con el objetivo de emitir una valoración crítica que permita tomar decisiones de cara al futuro.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el presente documento tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación. Es decir, el objetivo del seguimiento y la evaluación consiste en conocer los efectos producidos en las diferentes áreas de intervención, tanto el impacto de cada acción como los resultados producidos, evaluando si se alcanzaron los objetivos establecidos.

Para el seguimiento, se deberán elaborar informes periódicos que respondan a cómo se está llevando a cabo la puesta en marcha de las diferentes acciones. Esta tarea será asignada a un miembro de la organización cuyas funciones estén relacionadas con los RRHH de Down Cáceres y que será la encargada de velar por la aplicación y seguimiento de las medidas de igualdad.

Entre las sus funciones de supervisión y seguimiento, cabe resaltar:

- ✓ Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- ✓ Supervisar la implantación de las acciones.
- ✓ Informe anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.

3.1 Anexo I. Modelo de ficha para el seguimiento

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/ Departamento responsable			
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
(Explicación del seguimiento de la medida)			
Indicadores de resultado			
Nivel de Ejecución	Pendiente ()	En ejecución ()	Finalizada ()
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
Otros motivos (especificar)			
Indicadores del proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades u barreros encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas en su caso			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

3.2 Anexo II Modelo de informe de seguimiento

INFORME DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

(Periodo de referencia)

1. Datos generales

- ❖ Razón Social
- ❖ Fecha del informe
- ❖ Periodo de análisis
- ❖ Órgano/ Persona que lo realiza

2. Información de resultados para cada área de actuación

- ❖ Fichas de seguimiento de medidas
- ❖ Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

- ❖ Adecuación de los recursos asignados
- ❖ Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución
- ❖ Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre el impacto

- ❖ Avances en la consecución de objetivos marcados en las acciones
- ❖ Cambios en la gestión y clima empresarial
- ❖ Corrección de desigualdades

5. Conclusiones y propuestas.

- ❖ Valoración general del proceso de implantación de las medidas de igualdad en el periodo de referencia
- ❖ Propuestas de modificación de medidas incluidas o adopción de otras nuevas si de las conclusiones de seguimiento se estima necesario.