
I PLAN DE IGUALDAD

ASSOCIACIÓ LLEIDATANA PER A LA
SÍNDROME DE DOWN

Down Lleida

Aprovat per:

	
Signat: Eva Godia Rubio	Signat: Maite Teixidó
En representació de l' empresa	En representació dels treballadors

INDICE

INTRODUCCIÓN	2
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	7
CARACTERISTICAS DE LA ENTIDAD	8
FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.....	10
PRETENSIONES	12
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	13
NEGOCIACIÓN DEL PLA DE IGUALDAD.....	13
DIAGNÓSTICO	14
PLAN DE ACCIÓN. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA.....	35
PLAN ESTRATÉGICO	36
MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	50

INTRODUCCIÓN

La ASSOCIACIÓ LLEIDATANA PER A LA SÍNDROME DE DOWN en adelante Down Lleida, tiene como misión “Promover la transformación de la sociedad, empoderando y visibilizando a las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales, en la toma de decisiones, potenciando sus capacidades, autonomía y bienestar, y promoviendo la equidad y la igualdad de oportunidades a lo largo de su proyecto de vida, de acuerdo a los dictámenes de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”.

Su visión, es “una sociedad inclusiva que ofrezca las mismas oportunidades, y donde las personas con discapacidad intelectual sean las protagonistas de sus vidas, siendo equitativos, ofreciendo a cada persona los apoyos que necesita”.

Para alcanzarlo se aplican en el seno de la asociación los siguientes valores:

1. EMPODERAMIENTO de las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales y sus familias.
2. ACOGIDA de todas las personas.
3. INCLUSIÓN Y VISIBILIDAD de las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales en todos los ámbitos sociales.
4. TRABAJO EN RED que asegure un aprendizaje conjunto eficiente y un enriquecimiento mutuo a los profesionales y en coordinación con la comunidad.
5. EXCELENCIA en la atención a las personas y en la gestión de los apoyos necesarios desde la Planificación Centrada en la Persona.
6. TRANSPARENCIA Y COMPLIANCE informando a la sociedad sobre la finalidad y los resultados de la inversión a los diferentes Programas compartiendo la información sobre el uso de los recursos existentes.
7. INNOVACIÓN en el desarrollo de nuevos programas, intervenciones y demandas para conseguir la máxima autonomía de las personas con Síndrome de Down u otras discapacidades intelectuales, mejorando la calidad de vida de la familia y enriqueciendo a la vez la sociedad en la que participan.

8. IGUALDAD entre hombres y mujeres.
9. SOLIDARIDAD hacia a otras personas.
10. COMPROMISO Y SOSTENIBILIDAD con la aplicación de los ODS (objetivos del desarrollo sostenible) de la agenda 20/30.

Su sede se encuentra en la Plaza Sant Pere, 3 Bajos, 25005 Lleida, cuenta con una plantilla de 16 personas, siendo 13 mujeres (81,25%) y 3 hombres (18,75%).

Down Lleida, ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Down Lleida, entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada. Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Es fundamental comprender que la propuesta que se plantea a continuación no sirve para beneficiar sólo a las mujeres, sino que forma parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida de toda la asociación.

El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras la firma del compromiso interno por parte de Down Lleida en el que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de la política interna de la Asociación.

Paralelamente a esta acción se entregan los cuestionarios para la recogida de datos de la entidad, tanto cuantitativos como cualitativos que han servido para realizar un informe de Diagnóstico de Género y que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la entidad desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.

Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información precisa que nos permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Con el objetivo de que todas las medidas sean consensuadas entre la dirección y la representación de trabajadores, se acuerda la creación de la Comisión de Negociadora, compuesta por 1 representante de los/las trabajadores y trabajadoras, y 1 representante de la Junta Directiva:

- Maite Teixidó Jovells (Representante Sindical)
- Eva Godia Rubio (Representante de la empresa)

EL presente documento es el Primer Plan de Igualdad de Down Lleida, entidad de largo recorrido en el sector del bienestar social y con un logrado número de mujeres en todos los puestos y categorías profesionales, debido a razones sociológicas de gran arraigo en nuestro país y en nuestra cultura. Las medidas introducidas en el Plan son tanto de tipo preventivo como de tipo reactivo, dependiendo del área de actuación y partiendo de la base de un dato tan paritario como es la holgada presencia femenina en la entidad.

Como ya comentamos anteriormente, el Plan contiene unos objetivos definidos de acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Género que identifican los desequilibrios a corregir, las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, los recursos tanto humanos como materiales necesarios, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.

Por tanto, el Plan de Igualdad de Oportunidades de Down Lleida es:

- **Colectivo**, ya que se realiza entre todas las personas implicadas en la Entidad. Se aporta diagnóstico como Anexo 1. El indicador es un estándar utilizado para medir el progreso y los logros de un proyecto. Se utilizan para hacer el seguimiento y la evaluación de un proyecto. Son índices, cifras, hechos, opiniones o percepciones que sirven para analizar y medir los cambios de situaciones y condiciones específicas. Los indicadores de género, como su nombre indica, son indicadores que detectan los cambios relacionados con el género. Su valor reside en medir si se logra una igualdad entre los géneros.
- **Flexible**, ya que está adaptado a las características de la Down Lleida y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.

- **Integral**, incide en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- **Transversal**, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico y sistemático**, ya que se irá adecuando a cada momento.

Tiene un fin, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, definiendo objetivos para corregir los desequilibrios detectados y especificando medidas que garanticen que todos los procesos de la entidad se realizan de acuerdo con el principio de la igualdad de oportunidades.

Por último, se recoge el seguimiento y evaluación del Plan en el que se definirán los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

La difusión del Plan, así como la Formación de todas y todos los trabajadores en materia de igualdad son instrumentos necesarios para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados, que son la existencia de igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de Down Lleida.

El seguimiento a la implementación del Plan va a ser continua y la evaluación se realizará tras su implementación.

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la Plantilla de Down Lleida.

La Dirección de Down Lleida se compromete a:

Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.

Incluir este principio en los objetivos de Down Lleida, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.

Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Este compromiso se comunicará a toda la plantilla, y el documento de compromiso se adjunta a continuación.

Por tanto, las partes que suscriben el Plan de Igualdad son:

La Direcció que ha promogut la elaboració del Primer Plan de Igualtat de Down Lleida.

Per la representació de la entitat:

La totalitat de la plantilla de la empresa, que seran els destinataris del Primer Plan de Igualtat de Down Lleida.

Per la representació de les treballadores:

Ambdues parts acorden la constitució de la Comissió de Igualtat, que, amb caràcter general, se ocuparà de promoure la igualtat d'oportunitats en Down Lleida i afavorir la igualtat plena entre homes i dones.

En Lleida, a 15 de novembre de 2022

Per la representació de la entitat



Per la representació de les treballadores
i les treballadores



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Down Lleida 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 i indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Asociación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Firmado por la Dirección.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized name, is written over a light blue background.

CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

Down Lleida fue constituida el 22 de abril de 1995 como entidad sin ánimo de lucro bajo la denominación oficial de ASSOCIACIÓ LLEIDATANA PER A LA SÍNDROME DE DOWN, fruto de la iniciativa de un grupo de padres y madres con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down y ayudarlas a incorporarse de manera activa dentro de la sociedad. Fue declarada Institución de utilidad pública por el Ministerio del Interior de acuerdo con la orden 24 de noviembre de 2000.

Formada por profesionales, mayoritariamente mujeres, especializadas en intervención social y con inquietudes por la inclusión social de las personas más desfavorecidas en nuestra sociedad.

El objetivo de la asociación es promover la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES entre las personas con diferentes capacidades, una equiparación real desde la solidaridad y el respeto en el seno de una sociedad tolerante y plural, el objetivo de la cual es la normalización y la inclusión de las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales en los diferentes ámbitos sociales.

Down Lleida trabaja para favorecer un cambio de mentalidad en la sociedad actual en la manera de ver y considerar las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales.

La plantilla de la entidad está formada mayoritariamente por mujeres. Ello no implica que no se puedan realizar actuaciones como son las de promover, en caso de igualdad de aptitud, la selección inicial de personas con menor representatividad, o, si el desarrollo del programa lo permite, generar condiciones laborales que faciliten la integración del género infrarrepresentado.

DATOS DE LA ASOCIACIÓN	
Razón social	ASSOCIACIÓ LLEIDATANA PER A LA SÍNDROME DE DOWN
NIF	G25351305
Año de constitución	1995
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO	
Domicili social	Plaça Sant Pere, 3 baixos 25005 Lleida
RESPONSABLE DE LA ASOCIACIÓN	
Nombre	OLGA PARÉS SIMÓN
Cargo	Presidenta
Teléfono	973225040
Correo electrónico	presidencia@downlleida.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Servicios Sociales
CNAE	8899
Descripció de l'activitat	Servicios de promoción de la autonomía personal para las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales
Ambiot de actuación	Lleida y provincia
DIMENSIÓN	
Personas Trabajadoras	Mujeres 13 Hombres 3 Total 16
Facturación anual (€)	457.097,13€

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

MARCO ESPAÑOL Y AUTONÓMICO

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva.

Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de cincuenta o más trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. En su artículo 2.1 establece *“Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*.

Aunque Down Lleida no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de cincuenta trabajadores/as, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de la asociación por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica este Plan de Igualdad.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo.

Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de 12 semanas de duración, alcanzando las 16 semanas a partir del 2021 ampliable en caso de parto múltiples en dos semanas más, uno para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una protección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

El Estatuto de Cataluña establece en su artículo 41. La Perspectiva de género estableciendo en su apartado 1. Lo siguiente: *“Los poderes públicos deben garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, y en todas las demás situaciones, así como garantizar que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad.* En virtud de estas competencias propias de la Comunidad Autónoma de

Cataluña, la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprueba los Planes para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en cuyo artículo 27 se regulan los Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial, en concreto se establece:

Todas las empresas deben velar por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas, previa negociación o consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, para evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres en su organización.

En ese sentido Down Lleida, con la presentación de este I Plan de Igualdad, se dota de un instrumento y un marco de acción positiva en sus distintas áreas de actuación, además de incorporar progresivamente la transversalidad o perspectiva de género a toda la política de la Asociación, como elementos de superación de situaciones de discriminación hacia las mujeres, y de fomento de políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

PRETENSIONES

Desde Down Lleida, se quiere comunicar que la propuesta que se plantea en este documento no sirve para beneficiar sólo a las mujeres. Partimos de la base de que las áreas que conforman el Plan de Igualdad han de formar parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida.

Una rápida lectura de los resultados analizados tras el diagnóstico de Down Lleida nos ayuda a entender la especial tipología en la que se encuadra la misma, por el excesivo número de mujeres que forman la plantilla de la entidad.

Por medio de las medidas propuestas en este documento se pretende mejorar, pues, la calidad de vida de las/los trabajadoras/es.

Por otra parte, y pese a los resultados positivos en ciertas áreas (igualdad de oportunidades, promoción y retribuciones) es necesario no perder de vista que el paso del tiempo podría dar lugar a muchos cambios indeseados, por lo que nuestra propuesta incluye múltiples acciones de tipo preventivo.

Por último, cada una de las medias descritas serán evaluadas con el deseo de modificarlas en el sentido que se considere necesario para alcanzar los objetivos que se persiguen.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este plan extiende su aplicación y vincula con ello a todas las trabajadoras y trabajadores de Down Lleida que tenga en la actualidad o pueda tener en el futuro.

El Plan de Igualdad es aplicable a las instalaciones de DOWN LLEIDA situadas en la Plaza Sant Pere 3, de Lleida.

La vigencia del presente plan es de 4 años, del 14 de noviembre de 2022 al 13 de noviembre de 2026, sin perjuicio de que anualmente se puedan revisar e incorporar, después de la negociación correspondiente entre la Comisión de Negociación, las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución de la futura plantilla, la cultura de la entidad, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos.

A modo informativo, vemos necesario añadir que la Asociación está presente en el sector del bienestar social (atención sociosanitaria), por lo que el convenio colectivo de aplicación es:

- Asociaciones para centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados

NEGOCIACIÓN DEL PLA DE IGUALDAD

Con el objetivo de cumplir con la legislación vigente, la entidad ha creado la Comisión Negociadora, formada por representantes legales de los trabajadores y por otra parte, representantes por parte de la empresa.

A continuación, se detallan los nombres y cargos de las personas que forman parte de la Comisión:

- Eva Godia Rubio (Junta Directiva)
- Maite Teixidó Jovells (Representante Sindical)

Las partes firmantes se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A tal efecto, se creará una Comisión Paritaria de igualdad, encargada de efectuar el diagnóstico de situación y el Plan de Igualdad.

Así mismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma, se elaborará el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización y estos datos deberán estar desagregados por sexo.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Clasificación profesional
- Promoción
- Formación
- Retribuciones
- Salud laboral
- Área de comunicación y lenguaje
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo (en otro documento).

DIAGNÓSTICO

El diagnóstico del Plan de Igualdad de Down Lleida, parte del análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se ha realizado tras la recogida de información, de análisis y del de debate interno.

El análisis realizado recaba los datos cuantitativos y cualitativos estableciendo cuales son los puntos de mejora de la empresa, en materia de igualdad de oportunidades.

INFORME DIAGNÓSTICO DOWN LLEIDA

METODOLOGÍA

El presente informe diagnóstico de los datos obtenido por la ASOCIACIÓN SÍNDROME DE DOWN DE LLEIDA, parte del análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se ha realizado tras la recogida de información, de análisis, de formulación de propuestas y siempre desde una perspectiva de género.

El análisis realizado recaba los datos cuantitativos y cualitativos estableciendo cuales son los puntos de mejora de la Asociación, en materia de igualdad de oportunidades.

Cabe destacar que este análisis recoge los datos estadísticos de la Asociación desde el mes de junio de 2020 y hasta febrero de 2021.

Para su elaboración han intervenido por parte de la dirección: Eva Godia Rubio y por parte de la representación de los/las trabajadores/as Maite Teixidó Jovells.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

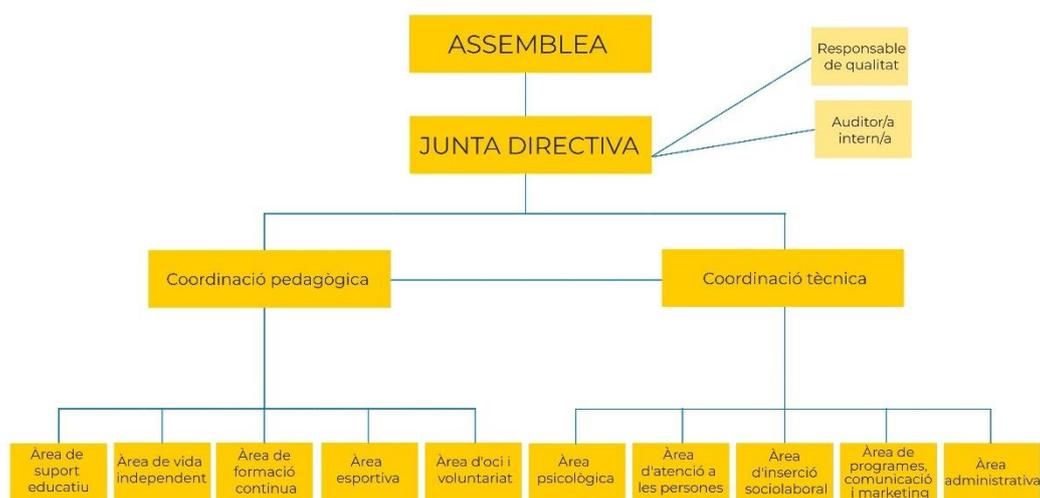
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	13	Hombres	3	Total	16
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	SI					

Down Lleida fue constituida el 22 de abril de 1995 como entidad sin ánimo de lucro bajo la denominación oficial de ASSOCIACIÓ LLEIDATANA PER A LA SÍNDROME DE DOWN. Esta nació fruto de la iniciativa de un grupo de padres y madres con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down y ayudarlas a incorporarse de manera activa dentro de la sociedad. Declarados de utilidad pública por el Ministerio de Interior de acuerdo con la orden 24 de noviembre de 2000.

Formada por profesionales, mayoritariamente mujeres, especializadas en intervención social y con inquietudes por la inclusión social de las personas más desfavorecidas en nuestra sociedad.

El objetivo de la asociación es promover la transformación de la sociedad, empoderando y visibilizando a las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales, en la toma de decisiones, potenciando sus capacidades, autonomía y bienestar, y promoviendo la equidad y la igualdad de oportunidades a lo largo de su proyecto de vida, de acuerdo con los dictámenes de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

ORGANIGRAMA



Maig 2021

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

- o La Asociación Down Lleida es una entidad que pertenece a un Sector feminizado. Su plantilla se compone de 16 miembros de los que 13 (81,25%) son mujeres y sólo tres son hombres (18,75%)
- o La edad media de la plantilla se encuentra entre los 30-45 años, el 88,88% de la plantilla tiene un contrato indefinido a tiempo completo con una jornada de entre 36 a 39 horas semanales y una antigüedad media de entre 3 a 5 años.
- o En cuanto a la distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos, al ser una entidad caracterizada por contar con mayor representatividad del sexo femenino no se acusa un desequilibrio entre sexos más allá de la peculiaridad de que el sexo masculino está infrarrepresentado.
- o Nivel de formación por sexo. Acceden a la formación por igual tanto hombres como mujeres.
- o En cuanto a la evolución en la selección de personal y contratación por sexo en el último año, dos de los tres puestos vacantes en la Asociación han sido ocupados por hombres.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Procesos de selección y contratación

Los factores que determinan que la asociación inicie un proceso de selección y contratación son: el volumen de las tareas en alguna área de trabajo, la existencia de vacantes y la necesidad de cubrir sustituciones.

Los sistemas de reclutamiento de candidaturas que utiliza la asociación son la recepción de Currículos y las entrevistas personales.

La comisión de recursos humanos junto con la Junta Directiva son las encargadas de solicitar la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto.

Los perfiles requeridos son definidos por RRHH con el apoyo de las coordinadoras de las áreas afectadas.

Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la asociación las cuales se publican de manera telemática y en el tablón de anuncios del equipo.

Los métodos que se utilizan para seleccionar al personal es la selección de los currículums recopilando los más adecuados y la realización de una entrevista.

La junta directiva tiene la última decisión sobre la incorporación

Las características generales que busca su Asociación en las/los candidatas/os son:

- Actitud positiva
- Responsabilidad
- Empatía
- Educación / Buen trato
- Creatividad
- Habilidades sociales
- Facilidad de comunicación
- Saber escuchar
- Buena organización del trabajo y gestión del tiempo
- Capacidad para identificar y solucionar problemas.
- Compromiso con la igualdad de oportunidades
- Capacidad de análisis
- Capacidad de negociación

=> El 88,88 % de las mujeres y el 100% de los hombres de la plantilla considera que sí tienen, mujeres y hombres, las mismas posibilidades de accesos en el proceso de selección del personal, tan solo un 11,11% de las mujeres no lo saben.

Formación

La Asociación cuenta con un Plan de Formación el cual anualmente cada departamento recoge sus necesidades formativas según los proyectos a desarrollar y necesidades detectadas. Y estas formaciones pueden implicar a un solo miembro del equipo o a más de uno.

Al mismo tiempo se realiza una diagnosis general de necesidades a carácter general como equipo de trabajo, para planificar también anualmente una formación conjunta.

Todos los miembros del equipo han asistido a formaciones.

NO se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres.

Los cursos se realizan: tanto en el lugar de trabajo como fuera existiendo la posibilidad de realizarlos On-line.

Se ha impartido formación sobre igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a todos los puestos de trabajo, con una duración de 8 horas, y como contenido "Aplicación de la perspectiva de género en el funcionamiento de la entidad". Como personal formado en igualdad: la Coordinadora técnica de proyectos ha realizado la formación "Perspectiva de género en los proyectos" impartida por la Generalitat de Catalunya (módulos 1 y 2), con una duración de 45 horas. Y la coordinadora técnica ha realizado la "Formación básica en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el trabajo" impartida por la Generalitat de Catalunya, con una duración de 10 horas.

=> El 88,88 % de las mujeres y el 100 % de los hombres considera que, sí acceden por igual hombres y mujeres a la formación recibida por la entidad, tan solo un 11,11 % de las mujeres no lo saben.

Promoción profesional

En líneas generales existe en la Asociación una metodología y unos criterios determinados por la coordinadora para la promoción.

Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son:

- Aptitudes curriculares
- Disponibilidad
- Voluntariedad de promocionar

No existen planes de carrera en la entidad sin embargo el método de valoración del personal promocionado se efectúa mediante la evaluación de los objetivos marcados.

No se considera que las responsabilidades familiares puedan influir en la promoción dentro de la empresa.

No existen diferencias entre los departamentos en lo que se refiere a posibilidades de promoción, ni entre el personal a tiempo parcial o tiempo completo.

Las personas que intervienen en la decisión de una promoción interna son los responsables de RRHH, la presidenta y las coordinadoras.

=> El 88,88% de las mujeres y el 66,6 % de los hombres considera que, sí promocionan trabajadoras y trabajadores por igual, y un 11,11% de las mujeres y el 33,3% de los hombres no lo saben.

Condiciones de trabajo.

La Asociación cuenta con los servicios de una empresa de Riesgos Laborales que ha realizado el estudio correspondiente para detectar las necesidades relativas a los riesgos y salud laborales sin embargo no se desprende de tal estudio las distintas necesidades entre mujeres y hombres por lo que no hay implantadas medias de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres.

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

Para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral la entidad cuenta con flexibilidad de horarios y posibilidad de optar por el teletrabajo si por motivo de una crisis sanitaria se aconseja el confinamiento de la persona trabajadoras. Tales medidas son utilizadas tanto por mujeres como por hombres.

En el último año una mujer de la plantilla ha sido madre y son ellas las que hacen más uso en la entidad de los permisos por motivos personales por ser predominante su presencia en la Asociación.

En el seno de la Asociación se considera que la solicitud de la reducción de jornada laboral no podría afectar a la situación profesional dentro de la compañía.

=> El 88,88% de las mujeres y el 100% de los hombres considera que sí se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y un 11,11% de las mujeres no lo saben.

=> El 33,33% de las mujeres y el 66,6% de los hombres de la plantilla sí conoce las medidas de conciliación, el 22,22% de las mujeres no las conoce y un 44,44% de las mujeres y un 33,3% de los hombres no lo saben.

Retribuciones

Los conceptos retributivos se precisan detallada y objetivamente en el *Convenio colectivo de trabajo de Catalunya de asociaciones para centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados (código número 79002795012009)*.

VII: Retribuciones.

Los aumentos salariales se realizan según convenio laboral no apreciándose discriminación por razón de sexo.

=> El 44,44 % de las mujeres y el 100% de los hombres consideran que no cobra menos que su compañero/a, frente a un 22,22% de las mujeres considera que sí y un 33,33% de las mujeres no lo saben.

Se establecen los salarios mínimos por categoría salarial y los pluses y complementos salariales específicos (complemento de antigüedad consolidada, ad personam-, plus responsabilidad, complemento personal, polivalencia, coordinación y CDN1).

Los complementos salariales, son destinados a todas las categorías, tipos de contratación y tipos de jornada por igual independientemente del sexo.

Distribución de la plantilla por grupo profesional y por sexo:

Categoría/Grup Profesional	Nº personas	
	mujeres	hombres
102 MAESTRO	3,00	
104 PSICÓLOGO	2,00	
105 PEDAGOGO	1,00	
112 LOGOPEDA	1,00	
114 TREBALL SOCIAL	2,00	
119 INTEGRADOR/A SOCIAL	1,00	1,00
121 TECNIC/A ESPORT		1,00
122 EDUCADOR SOCIAL	1,00	
123 PREPARADOR/A LABORAL	1,00	
124 TEC. FORMACIO VIDA ADULTA	1,00	
125 MONITOR	1,00	1,00
202 JEFE ADMINISTRATIVO	1,00	
144 PSICÓLOGO	1,00	1,00
145 MONITOR / EDUCADOR		1,00

PROMEDIOS

Se han obtenido las distribuciones de mujeres y hombres según el **salario base anual normalizado**:

Categoría/Grup Profesional	mujeres	hombres	diferencia
102 MAESTRO	25.290,73		
104 PSICÓLOGO	25.198,55		
105 PEDAGOGO	25.182,36		
112 LOGOPEDA	18.875,64		
114 TREBALL SOCIAL	19.453,15		
119 INTEGRADOR/A SOCIAL	16.688,26	16.688,28	
121 TECNIC/A ESPORT		13.249,65	
122 EDUCADOR SOCIAL	18.862,34		
123 PREPARADOR/A LABORAL	16.688,28		
124 TEC. FORMACIO VIDA ADULTA	16.816,76		
125 MONITOR	13.249,65	15.457,96	14,29%
202 JEFE ADMINISTRATIVO	19.510,26		
144 PSICÓLOGO	18.620,00	18.620,00	
145 MONITOR / EDUCADOR		17.150,06	

Se han obtenido las distribuciones de mujeres y hombres según el complemento salarial **anual normalizado**:

Categoría/Grup Profesional	mujeres	hombres	diferencia
102 MAESTRO	1.348,57		
104 PSICÓLOGO	182,10		
105 PEDAGOGO	11.738,78		
112 LOGOPEDA			
114 TREBALL SOCIAL	12.354,97		
119 INTEGRADOR/A SOCIAL	127,50	1.861,72	93,15%
121 TECNIC/A ESPORT		2.207,68	
122 EDUCADOR SOCIAL	5.295,78		
123 PREPARADOR/A LABORAL	7.995,82		
124 TEC. FORMACIO VIDA ADULTA	1.763,91		
125 MONITOR	2.381,39		
202 JEFE ADMINISTRATIVO			
144 PSICÓLOGO	7.527,56		
145 MONITOR / EDUCADOR			

Respecto al complemento extrasalarial, ninguna persona lo recibe.

Así pues, los importes normalizados anuales serían los siguientes:

Categoría/Grup Profesional	mujeres	hombres	diferencia
102 MAESTRO	26.639,30		
104 PSICÓLOGO	25.380,65		
105 PEDAGOGO	36.921,14		
112 LOGOPEDA	18.875,64		
114 TREBALL SOCIAL	31.808,12		
119 INTEGRADOR/A SOCIAL	16.815,76	18.550,00	9,35%
121 TECNIC/A ESPORT		15.457,33	
122 EDUCADOR SOCIAL	24.158,12		
123 PREPARADOR/A LABORAL	24.684,10		
124 TEC. FORMACIO VIDA ADULTA	18.580,67		
125 MONITOR	15.631,04	15.457,96	-1,12%
202 JEFE ADMINISTRATIVO	19.510,26		
144 PSICÓLOGO	26.147,56	18.620,00	-40,43%
145 MONITOR / EDUCADOR		17.150,06	

MEDIANAS

Se han obtenido las distribuciones de mujeres y hombres según el **salario base anual normalizado**:

Categoría/Grup Profesional	mujeres	hombres	diferencia
102 MAESTRO	25.182,36		
104 PSICÓLOGO	25.198,55		
105 PEDAGOGO	25.182,36		
112 LOGOPEDA	18.875,64		
114 TREBALL SOCIAL	19.453,15		
119 INTEGRADOR/A SOCIAL	16.688,26	16.688,28	
121 TECNIC/A ESPORT		13.249,65	
122 EDUCADOR SOCIAL	18.862,34		
123 PREPARADOR/A LABORAL	16.688,28		
124 TEC. FORMACIO VIDA ADULTA	16.816,76		
125 MONITOR	13.249,65	15.457,96	14,29%
202 JEFE ADMINISTRATIVO	19.510,26		
144 PSICÓLOGO	18.620,00	18.620,00	
145 MONITOR / EDUCADOR		17.150,06	

Se han obtenido las distribuciones de mujeres y hombres según el complemento salarial **anual normalizado**:

Categoría/Grup Profesional	mujeres	hombres	diferencia
102 MAESTRO	1.092,12		
104 PSICÓLOGO	182,10		
105 PEDAGOGO	11.738,78		
112 LOGOPEDA			
114 TREBALL SOCIAL	12.354,97		
119 INTEGRADOR/A SOCIAL	127,50	1.861,72	93,15%
121 TECNIC/A ESPORT		2.207,68	
122 EDUCADOR SOCIAL	5.295,78		
123 PREPARADOR/A LABORAL	7.995,82		
124 TEC. FORMACIO VIDA ADULTA	1.763,91		
125 MONITOR	2.381,39		
202 JEFE ADMINISTRATIVO			
144 PSICÓLOGO	7.527,56		
145 MONITOR / EDUCADOR			

Respecto al complemento extrasalarial, ninguna persona lo recibe.

Así pues, los importes normalizados anuales serían los siguientes:

Categoría/Grup Profesional	mujeres	hombres	diferencia
102 MAESTRO	26.274,48		
104 PSICÓLOGO	25.380,65		
105 PEDAGOGO	36.921,14		
112 LOGOPEDA	18.875,64		
114 TREBALL SOCIAL	31.808,12		
119 INTEGRADOR/A SOCIAL	16.815,76	18.550,00	9,35%
121 TECNIC/A ESPORT		15.457,33	
122 EDUCADOR SOCIAL	24.158,12		
123 PREPARADOR/A LABORAL	24.684,10		
124 TEC. FORMACIO VIDA ADULTA	18.580,67		
125 MONITOR	15.631,04	15.457,96	-1,12%
202 JEFE ADMINISTRATIVO	19.510,26		
144 PSICÓLOGO	26.147,56	18.620,00	-40,43%
145 MONITOR / EDUCADOR		17.150,06	

Infrarrepresentación masculina

=> Respecto a que el 81,25% de la plantilla sean mujeres y según datos aportados a la Asociación pertenece a un Sector feminizado porque la actividad que en ella se desarrolla es considerada tradicionalmente trabajo femenino por lo que se reciben más currículos de mujeres que de hombres para los puestos vacantes.

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
MAESTRO	3		Feminizada
PSICÓLOGO	3	1	Feminizada
PEDAGOGO	1		Feminizada
LOGOPEDA	1		Feminizada
TRABAJADOR SOCIAL	2		Feminizada
INTEGRADOR SOCIAL	1	1	Equilibrada
TECNICO DE DEPORTE		1	Masculinizada
EDUCADOR SOCIAL	1		Feminizada
MONITOR	1	1	Equilibrada
MONITOR/EDUCADOR	1	1	Equilibrada
TEC. FORMACIÓN VIDA ADULTA	1		Feminizada
PREPARADOR LABORAL	1		Feminizada
JEFE ADMINISTRACIÓN	1		Feminizada

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

No se ha realizado ningún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual, tampoco se ha puesto en marcha ninguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, sin embargo, del análisis de la información remitida a la plantilla se desprende lo siguiente.

=> El 77,77% de las mujeres y el 100% de los hombres sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo frente a un 11,11% de ellas que lo desconoce.

CONCLUSIONES

OBJETIVOS GENERALES

Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.

Incluir este principio en los objetivos de la política de DOWN LLEIDA, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.

Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Definir sistemas y criterios claros en áreas de RRHH cuyas formas de actuación no están sistematizadas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar un Manual de Acogida donde figuren todas las medidas de conciliación laboral y familiar.
- Estandarizar los procesos de selección de personal para evitar posibles discriminaciones.
- Establecer criterios objetivos en las categorías y/o grupos profesionales de la entidad.
- Asegurar el principio de igualdad retributivo.
- Elaborar un protocolo de actuación que regule cualquier tipo de acoso para garantizar un entorno libre del mismo.
- Garantizar el lenguaje inclusivo tanto interno como externo en la documentación de la entidad.
- Garantizar los conocimientos mínimos en materia de igualdad de género.
- Integrar el principio de igualdad de oportunidades con las personas usuarias de la entidad.

Las principales conclusiones que se pueden extraer del diagnóstico son:

- Respecto a que el 81,25 % de la plantilla sean mujeres se puede fundamentar en que, en las últimas décadas, determinados ámbitos laborales se han visto fuertemente feminizados, como es el caso del orden socio sanitario por lo que se reciben más currículos de mujeres que de hombres para estos puestos.
- El 88,88% de las mujeres y el 100% de los hombres de la plantilla considera que la entidad sí tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tan solo un 11,11% de las mujeres no lo sabe.
- El 88,88 % de las mujeres y el 100% de los hombres de la plantilla considera que sí tienen, mujeres y hombres, las mismas posibilidades de accesos en el proceso de selección del personal, tan solo un 11,11% de las mujeres no lo saben.
- El 88,88 % de las mujeres y el 100 % de los hombres considera que, sí acceden por igual hombres y mujeres a la formación recibida por la entidad, tan solo un 11,11 % de las mujeres no lo saben.
- El 88,88% de las mujeres y el 66,6 % de los hombres considera que, sí promocionan trabajadoras y trabajadores por igual, y un 11,11% de las mujeres y el 33,3% de los hombres no lo saben.

- El 44,44 % de las mujeres y el 100% de los hombres considera que no cobra menos que su compañero/a, frente a un 22,22% de las mujeres considera que sí y un 33,33% de las mujeres no lo saben.
- El 88,88% de las mujeres y el 100% de los hombres considera que sí se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y un 11,11% de las mujeres no lo saben.
- El 33,33% de las mujeres y el 66,6% de los hombres de la plantilla sí conoce las medidas de conciliación, el 22,22% de las mujeres no las conoce y un 44,44% de las mujeres y un 33,3% de los hombres no lo saben.
- El 77,77% de las mujeres y el 100% de los hombres sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo frente a un 11,11% de ellas que lo desconoce.
- El 81,81 % de la plantilla considera que sí es necesario un Plan de Igualdad, el 9,09 % considera que no y un 9,09 % no lo saben.

AUDITORÍA SALARIAL

El registro salarial del presente Plan de Igualdad se ha realizado con los datos aportados por la empresa con el objetivo de realizar un diagnóstico de la situación de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución salarial mediante:

- Un análisis comparativo de los salarios de hombres y mujeres.
- Identificación de orígenes de las diferencias salariales.
- Planteamiento de acciones correctoras.

Para la comparación de los salarios la herramienta utiliza la retribución normalizada, es decir, aquella que la persona obtendría si hubiera estado contratado de principio a fin, a tiempo completo, sin darse de baja y sin reducción de jornada durante todo el periodo de referencia.

Análisis comparativo de los salarios de hombres y mujeres.

Después de analizar los datos aportados por la empresa se detectan brechas salariales solamente en el puesto de trabajo de integrador social, cuyo origen está en los complementos salariales.

En referencia a los **salarios**, no hay diferencia tal y como se ve a continuación:

Categoría/Grup Profesional	mujeres	hombres	diferencia
119 INTEGRADOR/A SOCIAL	16.688,26	16.688,28	

En referencia a los **complementos salariales**, sí:

Categoría/Grup Profesional	mujeres	hombres	diferencia
119 INTEGRADOR/A SOCIAL	127,50	1.861,72	93,15%

Esta diferencia se debe a que el integrador social hombre realizaba tareas complementarias a la suya propia, y cobraba los siguientes complementos: plus de responsabilidad y plus de polivalencia.

En cambio, la mujer integradora social sólo realizaba tareas de integradora.

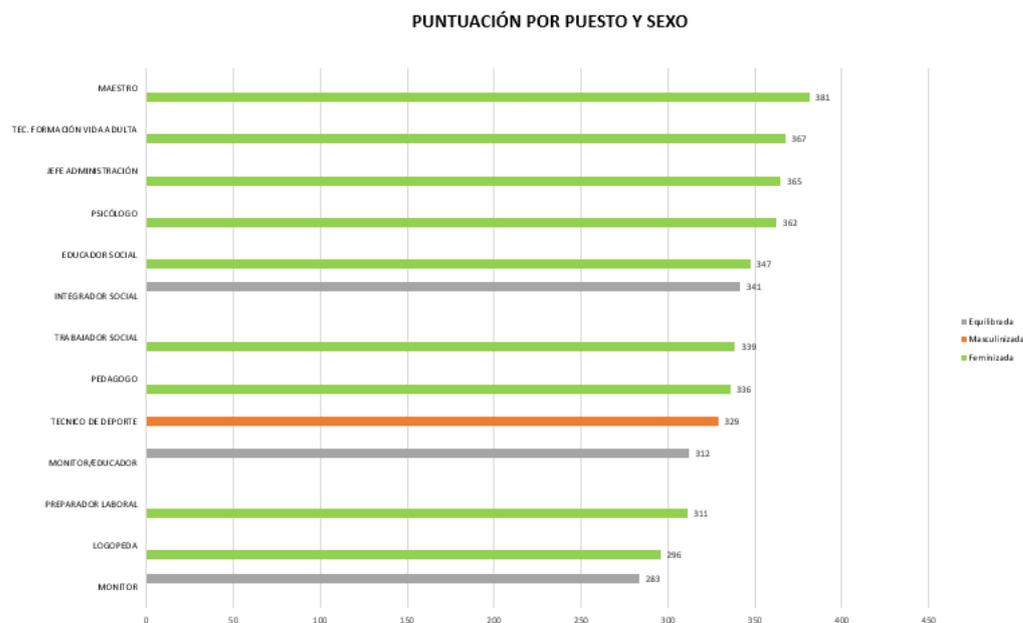
En relación a los **complementos extrasalariales**, en este puesto de trabajo no existen.

Como acción correctora se deberían revisar las categorías profesionales de toda la plantilla y revisar que el salario que reciben corresponde a las tareas que realmente llevan a cabo.

Por otra parte, y una vez realizada la herramienta de valoración de puestos de trabajo, se obtienen las siguientes agrupaciones:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 4	MAESTRO (381)
	PSICÓLOGO (362)
	PEDAGOGO (336)
	TRABAJADOR SOCIAL (339)
	INTEGRADOR SOCIAL (341)
	TECNICO DE DEPORTE (329)
	EDUCADOR SOCIAL (347)
	MONITOR/EDUCADOR (312)
	TEC. FORMACIÓN VIDA ADULTA (367)
	PREPARADOR LABORAL (311)
	JEFE ADMINISTRACIÓN (365)
Agrupación 3	LOGOPEDA (296)
	MONITOR (283)

Destacamos que dentro de la agrupación 4 habría como dos grupos a la hora de comparar los salarios; las diferencias son debido a la formación académica y a las responsabilidades.



CONCLUSIONES

Down Lleida es una organización cuya cultura organizacional se caracteriza por mantener un equipo de trabajo en el que se cuida el nivel formativo y se facilitan las herramientas para adaptar este nivel a las demandas del trabajo.

La organización presenta una política de trabajo basada en el esfuerzo y la correcta atención a los usuarios. Se atiende de forma especial la responsabilidad social corporativa mediante la adopción de políticas de recursos humanos que favorezcan la empleabilidad de personas con discapacidad. Del mismo modo, se muestra una actitud de tolerancia

cero ante prácticas ilegales y discriminaciones por razón de edad, raza o sexo.

Las principales **FORTALEZAS** de la organización en materia de igualdad son las siguientes:

- El proceso de **selección y contratación** sigue **criterios de objetividad** siendo imprescindible la adecuación de las candidaturas a los requisitos del puesto de trabajo.
- La **clasificación profesional** utilizada en la organización se establece en el convenio colectivo según criterios objetivos en todos los puestos de trabajo que atienden a las aptitudes profesionales y las titulaciones requeridas.
- **Existe un plan formativo** abierto a toda la plantilla y las trabajadoras tienen las mismas posibilidades de acceder a la formación continua, o solicitar formación específica que los trabajadores.
- No existen departamentos o áreas funcionales con mayores o menores posibilidades de promocionar, y el personal contratado temporal y/o a tiempo parcial **tiene iguales posibilidades de promoción** que quien es fijo y trabaja la jornada completa. Las plazas vacantes siguen un proceso de promoción interna antes de sacarlas a convocatoria externa.
- **No se observan diferencias salariales significativas** entre hombres y mujeres y las existentes no se asocian a categorías masculinizadas o feminizadas.
- **Los complementos salariales** están recogidos en el convenio colectivo de forma objetiva.
- La **conciliación** se facilita a través de la **flexibilidad** en la entrada y la salida.

- En materia de **salud laboral y perspectiva de género**, la empresa dispone de puestos de trabajo que no conllevan riesgos para el embarazo.

Las principales **DEBILIDADES** de la organización en materia de igualdad son las siguientes:

- Respecto al **proceso de selección y contratación**, se debe elaborar un protocolo de criterio subjetivos, transparentes y públicos para seleccionar personal, publicitar las ofertas de empleo y garantizar el equilibrio entre hombres y mujeres.
- La **promoción profesional** no se encuentra objetivada.
- La empresa no ha realizado medidas de prevención, **ni procedimientos de actuación específicos acerca del acoso sexual y por razón de sexo y género.**
- No se conoce formación realizada en **prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
- No se conoce información facilitada a la plantilla relacionada con el **lenguaje inclusivo.**
- No está incluida la **variable de género en la evaluación de riesgos laborales**, ni los estados de maternidad y lactancia.
- No se conoce información facilitada a la plantilla relacionada con la **prevención de la violencia de género.**

PLAN DE ACCIÓN. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA.

⇒ OBJETIVOS GENERALES

Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.

Incluir este principio en los objetivos de la política de Down Lleida particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.

Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Definir sistemas y criterios claros en áreas de RRHH cuyas formas de actuación no están sistematizadas.

⇒ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar un Manual de Acogida donde figuren todas las medidas de conciliación laboral y familiar.
- Estandarizar los procesos de selección de personal para evitar posibles discriminaciones.
- Establecer criterios objetivos en las categorías y/o grupos profesionales de la entidad.
- Asegurar el principio de igualdad retributivo.
- Elaborar un protocolo de actuación que regule cualquier tipo de acoso para garantizar un entorno libre del mismo.
- Garantizar el lenguaje no sexista tanto interno como externo en la documentación de la entidad.
- Garantizar los conocimientos mínimos en materia de igualdad de género.
- Integrar el principio de igualdad de oportunidades con las personas usuarias de la entidad.
- Garantizar el lenguaje no sexista tanto interno como externo en la documentación de la entidad.
- Garantizar los conocimientos mínimos en materia de igualdad de género.
- Integrar el principio de igualdad de oportunidades con las personas usuarias de la entidad.

PLAN ESTRATÉGICO

⇒ PLAN DE ACCIÓN:

- 1) Área de selección y contratación
 - a. Uso de lenguaje no sexista.
 - b. No alusión a un sexo en concreto para la vacante en la oferta publicada.
 - c. No incluir ninguna imagen sexista o que reproduzca estereotipo de género en las ofertas publicadas.
 - d. En las entrevistas, velar por la no discriminación de género.
 - e. Formar a las personas que intervienen en la selección de personal.

- 2) Área de conciliación y corresponsabilidad
 - a. Informar a la plantilla de las medidas existentes en materia de conciliación familiar.

- 3) Área de Clasificación profesional, promoción y formación
 - a. Informar de la clasificación profesional establecida por el convenio colectivo.
 - b. Valorar el grado de adaptación de la empresa a la clasificación establecida en el convenio.
 - c. Redactar los criterios de promoción dentro de la empresa.
 - d. Redactar el plan de formación anual de la plantilla y hacer difusión de éste para que todas las personas puedan participar.

- 4) Área de Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo/ género.

- 5) Retribuciones.
 - a. Eliminar las brechas salariales en el caso de que existan.
 - b. Auditoría salarial.

- 6) Área de comunicación y lenguaje inclusivo.
 - a. Incorporar el lenguaje sexista en las comunicaciones de la empresa.
 - b. Documentarse mediante guías de vocabulario inclusivo y difundirlas a toda la plantilla.
 - c. Formación al equipo de voluntariado sobre lenguaje inclusivo

7) Área de género y salud

- a. Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales de la entidad.
- b. Añadir el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo/género.

8) Área de violencia de género

- a. Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales de la entidad.
- b. Añadir el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo/género.

ÁREA A DESARROLLAR: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FICHAS ACCIÓN Nº: 1, 2, 3, 4,

Denominación	Comprobar que la descripción de las ofertas de empleo publicadas no contiene ningún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto.
Fecha	1er año
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar igualdad de trato y oportunidades en procesos de selección de personal para evitar posibles discriminaciones. - Estandarizar y formalizar el proceso de selección de la entidad
Acción	1.- Elaborar un protocolo de criterios objetivos, transparentes y públicos para seleccionar el personal.
	2.- Garantizar en las ofertas una imagen y lenguaje inclusivo y no sexista.
	3.- Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
	4.- Garantizar el equilibrio de contratación de mujeres y hombres en proporción a su representatividad en la empresa.
Personal responsable	Pilar Agustín Sanjuán Técnica Down Lleida
Persona/s destinatarias	Posibles candidatos y candidatas
Metodología	Guías de lenguaje no sexista
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Recursos Humanos y Comisión de igualdad. • Materiales: Medios digitales propios. • Económicos: No procede.
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	Cualitativos: número de ofertas publicadas durante la vigencia del Plan, se incluirán el número de canales y plataformas donde se han publicado.
Mecanismos de difusión. Comunicación	Anuncios en el Servicio Público de empleo, Colegios Oficiales, prensa escrita y plataformas de empleo, Institut Municipal d'Ocupació.
Propuesta de mejora	<p>Modificar la descripción de las ofertas de empleo en adelante si se detecta que las publicadas contienen algún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto.</p> <p>Adaptar las entrevistas de trabajo para evitar sesgos de género.</p>
Aproximación presupuestaria	No procede

ÁREA A DESARROLLAR: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

FICHAS ACCIÓN Nº: 5

Denominación	Recopilar e informar a toda la plantilla de las medidas de conciliación existentes por normativa legal, por Convenio.
Fecha	1er año.
Objetivos	- Garantizar igualdad de trato y oportunidades a todos los empleados con independencia de su sexo o situación familiar.
Acción	5.- Proporcionar al personal la información adecuada acerca de las medidas de conciliación disponibles en la empresa; tanto de la normativa laboral vigente como del convenio en vigor.
Personal responsable	Eva Godia Recursos Humanos
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Metodología	Consulta de información y elaboración de recursos informativos.
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Junta Directiva, Recursos Humanos, comisión de igualdad y gestoría laboral • Materiales: Medios digitales propios. Archivos. Medios de impresión propios. • Económicos: No procede
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> - Número de informaciones entregadas a la plantilla. - Número de personas que hacen uso de las medidas por años.
Mecanismos de difusión. Comunicación	- Correo, comunicados, reuniones, trípticos, etc...cualquier medio que propicie el propósito de la acción.
Propuesta de mejora	Información a la plantilla efectiva al 100%.
Aproximación presupuestaria	No procede

ÁREA A DESARROLLAR: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

FICHAS ACCIÓN Nº: 6, 7, 8, 9

Denominación	Realizar una descripción y valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la escala de clasificación profesional de la entidad.
Fecha	Durante el 1er año.
Objetivos	- Garantizar igualdad de trato y oportunidades a todos los empleados con independencia de su sexo o situación familiar.
Acción	6.- Informar a toda la plantilla de los puestos vacantes que surjan en la empresa.
	7.- Realizar un protocolo con criterios objetivos de promoción interna.
	8.- Realizar el plan de formación de la plantilla teniendo en cuenta para que todas las personas puedan participar, se tendrá en cuenta el horario de éstas. Preferentemente se harán en horario laboral.
	9.- Revisar los puestos de trabajo y compararlos con la clasificación profesional establecida por el convenio colectivo.
Personal responsable	Antonio Ramírez Recursos Humanos
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Metodología	Consulta de información y elaboración de recursos informativos.
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Junta Directiva, Recursos Humanos, comisión de igualdad y gestoría laboral • Materiales: Medios digitales propios. Archivos. Medios de impresión propios. • Económicos: No procede
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> - Número de actividades actualizadas. - Número de informaciones entregadas a la plantilla. - Número de formaciones realizadas por la plantilla.
Mecanismos de difusión. Comunicación	- Correo, comunicados, reuniones, trípticos, etc...cualquier medio que propicie el propósito de la acción.
Propuesta de mejora	Recoger en el reglamento interno laboral las categorías profesionales de la empresa y los criterios de promoción. Revisar el plan de formación ofrecido a todo el equipo.
Aproximación presupuestaria	No procede

ÁREA A DESARROLLAR: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO.

FICHAS ACCIÓN Nº: 10, 11, 12

Denominación	Sensibilizar a toda la plantilla sobre el acoso.
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Objetivos	- Dar a conocer el protocolo a la totalidad de la plantilla
Acción	10.- Redactar el protocolo interno de acoso sexual y por razón de sexo y género.
	11.- Informar a la plantilla sobre la existencia del protocolo.
	12.- Formación sobre Sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo y género.
Personal responsable	Pilar Agustín Equipo Técnico
Persona/s destinatarias	- Equipo Técnico - Junta Directiva - Voluntariado
Metodología	Consulta de información y difusión de guía de lenguaje inclusivo
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Comisión de Igualdad y agentes externos a la empresa. • Materiales: informe, manuales, guías. • Económicos: 340 euros.
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	- Cuestionario de conocimientos acerca del protocolo.
Mecanismos de difusión. Comunicación	- Correo, charlas, cartelería, etc, así como cualquier material que ayude al cumplimiento del objetivo.
Propuesta de mejora	Formación a toda la plantilla.
Aproximación presupuestaria	340 euros.

ÁREA A DESARROLLAR: RETRIBUCIONES.

FICHAS ACCIÓN Nº: 13

Denominación	Llevar a cabo, periódicamente, revisiones de los salarios que reciben los trabajadores y las trabajadoras en la empresa con la finalidad de comparar salarios entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo, identificar cualquier diferencia y eliminar las diferencias identificadas.
Fecha	2º año.
Objetivos	- Garantizar igualdad de salario a todos los empleados con independencia de su sexo.
Acción	13.- Revisión de la estructura salarial por categoría y sexo de forma que se garantice que se vinculan a los resultados objetivos y no al reflejo de elementos subjetivos.
Personal responsable	Antonio Ramirez Recursos Humanos
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Metodología	Revisión de datos.
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Dirección técnica, RRHH, asesoría laboral y comisión de igualdad • Materiales: Archivos. • Económicos: Partida presupuestaria gastos de personal.
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento con la revisión anual. - Nº de diferencias identificadas. - Nº de diferencias eliminadas.
Mecanismos de difusión. Comunicación	- Correo, comunicados, reuniones.
Propuesta de mejora	Corregir cualquier diferencia salarial identificada.
Aproximación presupuestaria	No procede

ÁREA A DESARROLLAR: COMUNICACIÓN. LENGUAJE INCLUSIVO.

FICHA ACCIÓN Nº: 14, 15, 16, 17

Denominación	<p>Difundir una cultura empresarial comprometida con la Igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar de forma conjunta.</p> <p>Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles.</p> <p>Sensibilizar a la plantilla sobre temas de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Recopilación de guías sobre lenguaje inclusivo y adaptación al contexto de Down Lleida para que sea usado en todas las comunicaciones.</p>
Fecha	Durante el 2º año.
Objetivos	- Asegurar el uso de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas de la entidad
Acción	<p>14.- Incluir en la memoria de RSC un apartado relativo al plan de igualdad.</p> <p>15.- Mayor visibilidad de temas relacionados con la igualdad de oportunidades.</p> <p>16.- Publicitar internamente, temas relacionados con la igualdad de oportunidades y coincidiendo con los días 08 de marzo, 25 de noviembre...</p> <p>17.- Formación al personal de la empresa sobre lenguaje inclusivo.</p>
Personal responsable	Pilar Agustín Equipo Técnico
Persona/s destinatarias	- Equipo Técnico - Junta Directiva - Voluntariado
Metodología	Consulta de información y difusión de guía de lenguaje inclusivo
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Comisión de Igualdad • Materiales: Manuales, guías. • Económicos: No procede

Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> - 100% de las personas implicadas conoce el uso del lenguaje inclusivo - 100% de les comunicaciones siguen las pautas indicadas en cuanto a lenguaje inclusivo
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Correo, redes sociales, charlas, trípticos, etc, así como cualquier material que ayude al cumplimiento del objetivo.
Propuesta de mejora	Uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la entidad, tanto internas como externas.
Aproximación presupuestaria	No procede

ÁREA A DESARROLLAR: GÉNERO Y SALUD.

FICHA ACCIÓN Nº: 18, 19

Denominación	Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Promocionar la salud laboral del personal desde una perspectiva de género.
Fecha	2º año.
Objetivos	- Asegurar el uso de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas de la entidad
Acción	18 .- Revisión de los procedimientos para incluir la variable de género en la evaluación de riesgos laborales. 19 .- Incluir la maternidad y la gestión de la situación de riesgos por embarazo y lactancia.
Personal responsable	Pilar Agustín Equipo Técnico
Persona/s destinatarias	- Equipo Técnico - Junta Directiva - Voluntariado
Metodología	Consulta de información y difusión de guía de lenguaje inclusivo
Recursos para la realización de la acción.	• Humanos: Comisión de Igualdad • Económicos: No procede
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	- 100% de las personas implicadas conoce el uso del lenguaje inclusivo - 100% de las comunicaciones siguen las pautas indicadas en cuanto a lenguaje inclusivo
Mecanismos de difusión. Comunicación	- Documentación en papel o mails a toda la plantilla de la información de los puestos de trabajo que incluya la perspectiva de género y los riesgos para las situaciones de embarazo y lactancia.
Propuesta de mejora	Se solicita al servicio de prevención que incluya la perspectiva de género en la evaluación de riesgos.
Aproximación presupuestaria	No procede

ÁREA A DESARROLLAR: VIOLENCIA DE GÉNERO

FICHA ACCIÓN N°: 20, 21

Denominación	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.
Fecha	2º año.
Objetivos	- Contribuir a la sensibilización y protección de las mujeres víctimas de la violencia de género.
Acción	20.- Realizar una campaña especial el día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia de género. 21.- Informar a toda la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
Personal responsable	Pilar Agustín Equipo Técnico
Persona/s destinatarias	- Equipo Técnico - Junta Directiva - Voluntariado
Metodología	Consulta de información
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Comisión de Igualdad • Materiales: Manuales, guías. • Económicos: No procede
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> - 100% de las personas implicadas conoce el uso del lenguaje inclusivo - 100% de les comunicaciones siguen las pautas indicadas en cuanto a lenguaje inclusivo
Mecanismos de difusión. Comunicación	- Correo, redes sociales, charlas, trípticos, etc, así como cualquier material que ayude al cumplimiento del objetivo.
Propuesta de mejora	Conocimiento por parte de la plantilla de los derechos
Aproximación presupuestaria	No procede

CRONOGRAMA

Acción	Año	1	2	3	4
		SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
1.	Elaborar un protocolo de criterios objetivos, transparentes y públicos para seleccionar el personal.	X			
2.	Garantizar en las ofertas una imagen y lenguaje inclusivo y no sexista	X	X	X	X
3.	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	X	X	X	X
4.	Garantizar el equilibrio de contratación de mujeres y hombres en proporción a su representatividad en la empresa.	X			
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD					
5.	Proporcionar al personal la información adecuada acerca de las medidas de conciliación disponibles en la empresa; tanto de la normativa laboral vigente como del convenio en vigor.	X			
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN					
6.	Informar a toda la plantilla de los puestos vacantes que surjan en la empresa.	X	X	X	X
7.	Realizar un protocolo con criterios objetivos de promoción interna.	X			
8.	Realizar el plan de formación de la plantilla teniendo en cuenta para que todas las personas puedan participar, se tendrá en cuenta el horario de éstas. Preferentemente se harán en horario laboral.		X		
9.	Revisar los puestos de trabajo y compararlos con la clasificación profesional establecida por el convenio colectivo.		X		
PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO/GÉNERO					
10.	Redactar el protocolo interno de acoso sexual y por razón de sexo y género.	X			
11.	Informar a la plantilla sobre la existencia del protocolo.	X			
12.	Formación sobre Sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo y género.		X		
RETRIBUCIONES					

13.	Revisión de la estructura salarial por categoría y sexo de forma que se garantice que se vinculan a los resultados objetivos y no al reflejo de elementos subjetivos.	X	X		
COMUNICACIÓN. LENGUAJE INCLUSIVO					
14.	Incluir en la memoria de RSC un apartado relativo al plan de igualdad.		X		
15.	Mayor visibilidad de temas relacionados con la igualdad de oportunidades.			X	
16.	Publicitar internamente, temas relacionados con la igualdad de oportunidades y coincidiendo con los días 08 de marzo, 25 de noviembre...			X	
17.	Formación al personal de la empresa sobre lenguaje inclusivo.		X		
GÉNERO Y SALUD					
18.	Revisión de los procedimientos para incluir la variable de género en la evaluación de riesgos laborales.		X		
19.	Incluir la maternidad y la gestión de la situación de riesgos por embarazo y lactancia.	X			
VIOLENCIA DE GÉNERO					
20.	Realizar una campaña especial el día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia de género.	X	X	X	X
21.	Informar a toda la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género		X		

MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de Down Lleida requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implementación de las medidas prioritarias.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por la **Comisión de seguimiento**, que estará formada por:

Maite Teixido Jovells, en representación de la parte social de la empresa; y, por parte de la empresa, por Eva Gòdia Rubio.

El sistema de seguimiento y evaluación va a permitir conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación del Plan de Igualdad, tanto el impactado de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados.

A partir de la información obtenida, la Comisión de Seguimiento podrá tomar decisiones sobre las líneas de trabajo a desarrollar a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad o en el siguiente Plan de Igualdad.

El **seguimiento** es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos.

La **evaluación** permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando de este tipo de medidas.

Seguimiento

- El proceso de seguimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo mediante una reunión a los 6 meses durante el primer año de vigencia del plan de igualdad, y anual a partir del segundo año.
- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con los indicadores previstos en cada acción, pero susceptible de cambio o ampliación para poder responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando.
- La información recogida se plasmará en los informes anuales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas realizadas en la ejecución del Plan.

Dichos informes recogerán la siguiente información:

1. Objetivo de la acción.
2. Descripción de la misma y cómo se ha ejecutado.
3. Fecha de ejecución.
4. Impacto en la plantilla y en la organización.
5. Grado de consecución del objetivo.
6. Propuestas de mejora, de modificación de acciones o de incorporación de nuevas acciones.

Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final que tendrá el objeto de:

- Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos
- Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan.
- Conocer el Impacto del Plan en la plantilla de Down Lleida.
- Además, en el informe final se considerarán los datos y la información obtenida a partir de las investigaciones y estudios realizados durante el desarrollo del Plan.

Como herramienta de evaluación, el uso de indicadores nos permite interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias. Se utilizarán en cada caso los indicadores tanto cualitativos como cuantitativos más apropiados para proceder a la evaluación y al seguimiento de cada una de las medidas propuestas.

Evaluación

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las líneas de actuación descritas.

	6 meses	1r año	2o año	3r año	4o año
Informe de seguimiento	X	X	X	X	
Evaluación final					X

En el caso de discrepancias surgidas durante la aplicación, el seguimiento, la evaluación o la revisión del Plan de Igualdad en su caso, tras el análisis conjunto entre la Comisión de seguimiento, la dirección y la persona que plantea el conflicto, se modificará el Plan. También se hará en los siguientes casos:

- Necesidad de hacer una adecuación a los requisitos legales.
- Modificación de los estatutos jurídicos de la empresa.
- Cualquier modificación sustancial de la plantilla de la empresa, de sus métodos de trabajo, de organización o de sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o cualquier situación analizada en el diagnóstico y que sirva de base para su elaboración.
- Resolución judicial condenando la empresa por discriminación por razón de sexo.

Si no es posible solucionar así la discrepancia, siempre se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver conflictos sobre negociación colectiva.