

PLAN DE IGUALDAD

LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA POPULAR

RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO

Conclusiones que se derivan del análisis desagregado de la plantilla:

En la Liga Española de la Educación y la Cultura Popular la plantilla de personal remunerado es femenina en el 84,5% y sólo un 15,5 % masculina. Este es un dato relevante pero no difiere de lo que sucede en España y el resto de los países de la OCDE, respecto al empleo de hombres y mujeres en el sector servicios. Las mujeres ocupan un porcentaje desproporcionadamente alto en las áreas relacionadas con la salud, los servicios comunitarios y la educación. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) constató en 2010 que las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores caracterizados por un bajo estatus y menor retribución económica. Este rasgo general es patente en la composición desagregada por sexo de la plantilla de LEECP (Ver C1)

Sin embargo, cuando analizamos el personal no remunerado, Junta directiva y personas asociadas, la composición de LEECP cambia: hay un ligero predominio de hombres socios, y la Junta Directiva aparece claramente masculinizada debido sobre todo al mayor peso en las vocalías (ver C2). También en este caso la Liga sigue un patrón generalizado en las ONG, donde los hombres suelen tener mayor representación en cargos.

Teniendo en cuenta que la distribución porcentual desagregada general de plantilla es M84%, H16% el resto de los datos sobre representación toma como referencia dicho porcentaje.

En los últimos tiempos se ha nivelado la representación femenina y masculina en los departamentos de Gestión-Administración y Personal Técnico de programas, respecto al comienzo del diagnóstico (C4) y en consecuencia también la categoría profesional Titulación Superior. No existen diferencias en la distribución por horas semanales entre hombres y mujeres en la plantilla de LEECP y, en general, tampoco en los contratos indefinidos y en la banda salarial más alta.

Si bien las incidencias respecto a bajas, permisos, etc. son escasas, conviene prestar atención al hecho de que en este ámbito las mujeres están sobrerrepresentadas. Según todos los estudios este hecho es síntoma de la excesiva presión que las mujeres trabajadoras asumen y pone de manifiesto la necesidad de aplicar correctas medidas de conciliación familiar y personal. Por otro lado, aunque son escasas las responsabilidades familiares por discapacidad de menores, son muy amplias las responsabilidades familiares. El 55% de mujeres y el 57% de hombres de la plantilla tienen hijos e hijas, en su mayor parte menores de quince años. Este dato es relevante a la hora de plantear y profundizar en las medidas posibles de conciliación familiar.

Conclusiones que se derivan de los cuestionarios, cerrado y abierto, individuales y anónimos, pasados al personal de plantilla:

Aunque solamente respondió al cuestionario el 25% de la plantilla aproximadamente, 84 personas, destaca el grado de satisfacción con las “prácticas de igualdad” que hasta ahora LEECP está realizando. Sin embargo, un alto porcentaje manifiesta su desconocimiento en este y otros muchos temas como las cuestiones relativas a criterios de selección, de promoción o salarios, explicable por la dispersión de programas de las ligas federadas. Se deduce, por tanto, la necesidad urgente de dar a la comunicación interna –intranet- un rango que hasta ahora no tiene y que, como podemos observar en el cuestionario abierto, se manifiesta como una exigencia de más información.

Las sugerencias y propuestas relativas a igualdad de género que aparecen con mayor frecuencia se pueden agrupar en: más información, más comunicación y más formación sobre igualdad de género y desarrollo del propio Plan de Igualdad para todo el personal

de LEECP, incluyendo las juntas directivas. Asimismo, solicitan más participación en el seguimiento del Plan de igualdad, y una mayor paridad en las Juntas directivas. Las medidas de conciliación que proponen incluyen tanto la flexibilidad de horarios y calendarios como el respeto a los ya acordados, atención a las situaciones particulares, especialmente las referidas a bajas de embarazos y maternidad, incluyendo la posibilidad de crear un fondo económico para sustituciones en el caso de que los programas no los financien, etc.

PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES:

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral de LEECP las mismas oportunidades de ingreso, promoción y desarrollo profesional a todos los niveles.
2. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y los hombres en todo el ámbito de la organización, incluyendo las comisiones que se creen.
3. Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad y discriminación laboral por razón de sexo.
4. Establecer medidas efectivas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Garantizar la aplicación de las medidas propuestas y analizarlas periódicamente para evaluar su resultado y proponer nuevas acciones.

Para la consecución de estos objetivos generales, atendiendo al título IV de la LO *Para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres* de 22/03/2007 (“El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”) y el Capítulo II (Igualdad y conciliación), así como a los Estatutos de LEECP (art.2º. Fines a) y n) se concretan en el Plan de Igualdad las siguientes áreas de actuación y las medidas correspondientes.

ÁREAS DE ACTUACIÓN:

A. SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivos:

- ✓ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para acceso a los puestos de trabajo de mujeres y hombres.
- ✓ Minimizar o eliminar dentro de la organización la segregación horizontal y vertical propia de los roles y estereotipos de género.
- ✓ Garantizar la no discriminación por razón de sexo para el desempeño de cualquier puesto de trabajo.

Acciones ya implantadas en algunas áreas y que han de ser generalizadas:

- ✓ *Las ofertas de trabajo así como las solicitudes se realizan en lenguaje inclusivo.*
- ✓ *Para las entrevistas se seleccionan los CV en función de los siguientes criterios: titulación adecuada al puesto de trabajo, experiencia profesional, formación complementaria, competencias y capacidades óptimas para el desarrollo del puesto de trabajo.*
- ✓ *En las ofertas y en las entrevistas se pone especial énfasis en que los criterios utilizados en la selección no se confundan con el mantenimiento de roles tradicionales. Por ejemplo, en los Centros de Educación Infantil se realiza discriminación positiva a favor de educadores varones con el fin de favorecer la incorporación masculina a una profesión identificada con roles femeninos, tradicional y convencionalmente; además de que la presencia de educadores varones presenta otras ventajas relativas a las primeras edades*

Nuevas medidas:

- a. Los órganos de selección y valoración del nuevo personal estarán constituidos de forma equilibrada por mujeres y hombres.
- b. En los CV y en las entrevistas se valorará la formación específica en temas de igualdad de género.

Personal responsable de la selección: el que interviene en los procesos de selección:

- ✓ Coordinador/a del proyecto. Junta directiva.
- ✓ En el caso de las Ligas federadas: el área correspondiente para los criterios básicos referidos al puesto de trabajo y la propia Liga federada para ejecución del proceso y decisión final
- ✓ Con el fin de evitar sesgos y errores es importante que en todos los casos se sigan los protocolos y procedimientos establecidos y que quede constancia centralizada en el Departamento de Recursos Humanos del proceso selectivo realizado y de sus resultados.

B. FORMACIÓN DEL PERSONAL EN PLANTILLA

Objetivos:

- ✓ Dar a conocer a todo el personal de la plantilla y a las Juntas Directivas las medidas que constituyen el plan de Igualdad, así como las personas responsables de las mismas.
- ✓ Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla.
- ✓ Promover la sensibilización y formación de la plantilla en los diversos aspectos de la igualdad de género.
- ✓ Generalizar el uso correcto del lenguaje inclusivo en toda la documentación que se realice dentro de la organización.

Acciones ya implantadas en algunas áreas y que han de ser generalizadas:

- ✓ *Desde hace algunos años tanto los cursos organizados por LEECP como por la Fundación Cives incluyen la asistencia de los y las trabajadoras del área correspondiente para mejorar su capacitación laboral específica o abrir nuevas perspectivas.*
- ✓ *En la actualidad los cursos fuera del horario laboral van enfocados al personal técnico y, dentro de ellos, se ha incluido alguno sobre igualdad de oportunidades, perspectiva de género y coeducación, tanto en el área de juventud como en la de Infancia.*
- ✓ *La formación en el área de infancia, por ejemplo, se considera importantísima, especialmente en relación con la formación individual en el ámbito de la creatividad y de la innovación. En esta área el Plan de formación es anual y se hace tanto a través de la Fundación Tripartita como de la Fundación Cives en las convocatorias del Ministerio de Educación. Es de destacar la gran*

diversidad de propuestas formativas (de equipos educativos, de coordinadoras/es, de intercambio de centros, de familias etc.) y de temáticas (igualdad en los roles, coeducación, etc.) que se trabajan dentro del área.

- ✓ *Actualmente la formación se realiza fuera de horario laboral por las especiales características de los programas, puesto que se atiende a menores con horarios y calendarios muy definidos por las distintas Comunidades Autónomas. Posteriormente se compensa con días a quienes asisten, siempre tratando de compatibilizar el mantenimiento del servicio con los derechos de cada trabajador o trabajadora. Se ha solicitado que en el futuro y siempre que sea posible se realicen en horario laboral.*

Nuevas medidas:

- a. Formación inicial: informar al nuevo personal sobre la organización en y para la que trabaja, especificando los valores y principios que se defienden, las medidas del Plan de Igualdad y, especialmente, sobre las de conciliación, prevención del acoso sexual y personas responsables a quienes dirigirse (personas de la Comisión de Igualdad)
- b. Formación permanente: Extender la oferta a un mayor número de personas en general y hombres en particular, programar diversos tipos de acciones formativas, acercar en lo posible la realización de los cursos al lugar de trabajo (tal como está haciendo el área de Infancia) y generalizar el e-learning con reconocimiento.
- c. Incluir de forma monográfica y también de forma transversal los contenidos sobre igualdad de género, prevención de violencia de género y acoso, sobre el lenguaje inclusivo y no sexista.
- d. Lograr al finalizar el año 2016 que todas las personas de la LEECP hayan participado en algún tipo de acción formativa sobre igualdad de género, incluyendo Juntas Directivas y personal adscrito a programas, tanto técnico como de coordinación, además del personal de los departamentos de recursos humanos, contabilidad y gestión.

- e. Disponer dentro de cada centro de trabajo del material básico sobre uso correcto del lenguaje inclusivo, prevención de violencia de género e instituciones relacionadas, etc.

Personal responsable: La comisión de Igualdad. Personas responsables de área. RRHH

C. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivos:

- ✓ Favorecer la satisfacción y el crecimiento personal, así como la identificación con las finalidades de la ONG y la permanencia dentro de la organización.
- ✓ Evitar la discriminación vertical o jerárquica.
- ✓ Garantizar la no discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

Acciones ya implantadas y generalizables

- ✓ *Criterios y requisitos objetivos para la promoción: antigüedad, capacidades y aptitudes para el puesto de trabajo y, especialmente, la vinculación mostrada con las finalidades de la organización.*
- ✓ *Programación de cursos de mejora de las funciones del puesto de trabajo y que permitan facilitar la promoción a puestos de mayor responsabilidad.*

Nuevas medidas:

- a. Protocolizar los planes internos de promoción y darlos a conocer a toda la plantilla.
- b. Información interna al propio personal de la Liga de la existencia de las ofertas de trabajo o vacantes que se haya producido.
- c. Diseñar, dentro de cada área, acciones formativas referidas a la mejora de las funciones en el puesto de trabajo con el fin de facilitar la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad

Personal responsable: RRHH, Comunicación, responsables de Área, representantes sindicales y Comisión de igualdad.

D. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Objetivos:

- ✓ Constatar si las responsabilidades familiares se perciben o constituyen, a nivel individual, trabas para el desarrollo de la vida laboral de las mujeres y para su promoción, al margen de las medidas de conciliación que la ley garantiza.
- ✓ Minimizar en lo posible las dificultades que las condiciones de trabajo tienen para el ejercicio responsable de la vida familiar y personal de forma general.

Acciones ya implantadas y que han de mantenerse:

- ✓ *Bonificación para hijas e hijos de 0-3 años en los programas de Casas de Niñas y Niños y uso gratuito de las escuelas infantiles de la LEECP.*
- ✓ *Se facilitan las excedencias voluntarias con incorporación aplazada y se abre la posibilidad de disponer de jornadas reducidas sin que ello*

repercuta negativamente en el futuro profesional dentro de la organización.

- ✓ *Flexibilización prevista en relación con la ordenación del tiempo de trabajo: cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la entidad coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.*

Nuevas medidas:

- a. Revisar anualmente la situación de la plantilla en relación a sus responsabilidades familiares con la finalidad de intentar en lo posible una mejor adecuación a cada situación particular..
- b. Atención preferente a situaciones de embarazo, cuidado de hijos/as y necesidades familiares sobrevenidas
- c. Adecuación de horarios y calendarios flexibles.
- d. Adecuación de vacaciones flexibles
- e. Respeto a los horarios y calendarios ya acordados
- f. Estudio de factibilidad para el establecimiento de un fondo económico que permita financiar sustituciones en los casos en los que los programas no las cubren. (atención especial a bajas por embarazo y maternidad)
- g. Estudio de posibilidades de teletrabajo o trabajo deslocalizado, para las tareas que lo permitan por no comportar atención directa a usuarios/as.

Personal responsable: RRHH y equipo plan de igualdad. Deben ser las personas que conocen el puesto de trabajo y sus funciones dentro de un equipo quienes controlen los efectos positivos y negativos de cada de cada medida que se vaya a adoptar.

E. COMUNICACIÓN (lenguaje e imagen no sexista)

Objetivos:

- ✓ Hacer visible y trasladar la perspectiva de género a las actividades, a las relaciones internas y a la propia imagen externa de la Organización.
- ✓ Cuidar la imagen de respeto y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres que proyectamos en nuestras manifestaciones de cara al exterior a través de las redes sociales, en la Revista, en los folletos, etc.

Acciones ya implantadas y que han de mantenerse:

- ✓ *Utilización exclusiva y correcta de lenguaje no sexista*

Nuevas medidas:

- a. Procurar la inclusión de mujeres en la realización y visualización de las actividades que se organizan y publicitan.
- b. Utilización exclusiva y correcta de lenguaje no sexista
- c. Creación de espacios reales/virtuales de intercambio, propuestas y denuncias.

Personal responsable: área de Comunicación, comisión de igualdad.

F. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Objetivos:

- ✓ Evitar comportamientos de chantaje sexual o de acoso ambiental que atenten contra la dignidad de una persona o creen a su alrededor un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ✓ Sensibilizar e informar a todo el personal de LEECP sobre la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y dignidad personal como responsabilidad de todas y cada una de las personas que integran la organización.

Acciones previstas:

- a. Incluir en la información inicial y en las diversas acciones formativas sobre igualdad de género: la tipificación de conductas de acoso, las relaciones de poder en las que se produce y las consecuencias negativas para las personas, la organización y la sociedad, así como las formas de prevenirlas.
- b. Consensuar con la representación legal de trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación para la prevención, la denuncia y la sanción, si hubiera lugar, de las conductas de acoso.

CALENDARIO DE ACCIONES:

En el curso 2015-2016 la Comisión de Igualdad definirá las nuevas medidas del Plan de Igualdad, que serán aprobadas en Asamblea General después de su análisis por parte de la Junta Directiva.

Durante el año 2016 será cometido prioritario de la Comisión de Igualdad y de la Junta directiva de LEECP la difusión del Plan de Igualdad.

Durante el año 2016 se hará una valoración de los costes en medios materiales y personales que supone la implementación del plan de igualdad, así como la búsqueda de subvención para la financiación de su evaluación, desarrollo y revisión.

Durante el curso 2016-17 se procederá a tener en cuenta la repercusión en los horarios de trabajo del personal de plantilla que forme parte de la Comisión de igualdad.

El año 2017 requiere la puesta en funcionamiento de los instrumentos de evaluación, así como la revisión previa del Diagnóstico.

Este Plan de Igualdad ha sido aprobado por unanimidad en la Asamblea General Ordinaria de la Liga Española de la educación y la Cultura Popular celebrada en Fuenlabrada el día 17 de junio de 2016.