2021

Liga española de la educación

De Utilidad Pública

[PLAN DE IGUALDAD 2021-2025]

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 6
1.1. PRESENTACIÓN LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA POPULAR Y FUNDACIÓN CIVES 6
1.2. MARCO NORMATIVO 8
1.3. ORIGEN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LEECP 9
2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. 10
3. COMISIÓN NEGOCIADORA 10
3.1.1. COMPOSICIÓN 10
4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA .....
4.1. Áreas de diagnóstico 13
4.2. Datos cuantitativos 14
4.3. Conclusiones 27
4.3.1. Acceso al empleo. Proceso de selección y contratación. 27
4.3.2. Clasificación profesional. 27
4.3.3. Formación 28
4.3.4. Promoción profesional. 28
4.3.5. Condiciones de trabajo. Auditoría salarial. 28
4.3.6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. 29
4.3.7. Infrarrepresentación femenina 30
4.3.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. 30
4.3.9. Comunicación 31
4.3.10.- Riesgos laborales y salud laboral. 31
4.3.11.- Violencia de Género 32
5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES. 44
6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD. 44

7. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA. 45

7.1. ÁREAS 45

7.2. MEDIDAS 46

8. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS. 61

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD. 62

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA. 62

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD. 63

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN 64

ANEXOS 65

1. INTRODUCCIÓN

1.1. PRESENTACIÓN LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA POPULAR Y FUNDACIÓN CIVES

La Liga Española de la Educación y La Cultura Popular (LEECP) es una organización no gubernamental creada en 1986 como federación acogida a la legislación española, declarada de Utilidad Pública con presencia en 10 Comunidades Autónomas, con 17 Ligas Federadas, dotada de equipos profesionalizados y programas de intervención socioeducativa y sociocultural en sectores prioritarios como la infancia, la familia, la juventud, la inmigración, la escuela pública, la cooperación internacional, la educación para el desarrollo y la ciudadanía global, y el impulso del ocio y tiempo libre creativo y educativo.

> "La Liga Española de la Educación y la Cultura Popular es una organización laica sin fines de lucro, nacida en 1986 para promover y defender los Derechos de la Ciudadanía a través de la Educación. Entre sus finalidades está la promoción de la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres".

La LEECP forma parte de la Liga Internacional de la Educación y la Cultura Popular, entidad consultiva de la **Unesco** y del **Consejo de Europa**, **además de pertenecer y participar activamente en Plataformas y Redes del Tercer Sector.**

La LEECP es también una organización de voluntariado, por cuanto sus cuadros directivos (Presidencia, Secretaría general, Vicepresidencia de Fundación Cives, Secretarías de área, Comisión Permanente y Asamblea) expresa su solidaridad con la contribución personal a los fines de la entidad sin retribución alguna.

Para LEECP la educación es el camino imprescindible para formar una ciudadanía que participe activamente en la sociedad, y ese es el fundamento para la intervención en los programas de infancia, acciones sociales educativas en la escuela pública, integración juvenil, educación para la salud, formación profesional para el empleo, programas de formación profesional básica, escuelas de padres y madres y cooperación para el desarrollo. Para la realización de dichos programas la directiva actúa como portavoz ante los poderes públicos para solicitar a sus administraciones la aportación de recursos que requiere el cumplimiento de imperativos de justicia social.

Asimismo se actúa como portavoces de sus necesidades ante los poderes públicos para pedir la aportación de los recursos que requiere el cumplimiento de imperativos de justicia social.

Desde su creación LEECP es miembro activo de la Plataforma de Organizaciones de Infancia que engloba a 30 organizaciones sociales de ámbito estatal y cuyos fines compartidos son la protección y promoción de los **Derechos de la Infancia**, recogidos en la **Convención de Naciones Unidas** sobre los Derechos del Niño. Así mismo, participamos de manera activa en Plataformas de acción social, tales como:

La LEECP forma parte de las siguientes redes:

- Plataforma de Organizaciones de Acción Social (POAS). (En su Directiva)
- Plataforma del Voluntariado de España (PVE). (En su Directiva).
- Plataforma de Organizaciones de Infancia (POI). (En su Directiva).
- Plataforma de Organizaciones del Tercer Sector (PTS). Miembro de su Asamblea.
- COAC. Órgano consultivo y de participación de ONG, con el Plan Nacional del SIDA en prevención y control del VIH.
- Coordinadora Andaluza de ONGs de Desarrollo (CAONGD)
- Coordinadora Extremeña de ONGs de Desarrollo (CONGDEX)
- Plataforma Europea SOLIDAR.
- Federation Europeen de l'Éducation et de la Culture.
- Foro Cívico Europeo.
- Red de ONGD de Madrid (estamos en la junta directiva en la vocalía de educación para el desarrollo)
- Coordinadora extremeña, valenciana, Castilla y León y de Murcia, madrileña, andaluza y canaria.

Sus órganos de representación, dirección y gestión conformados por la Junta Directiva, Comisión Permanente, Diferentes Vocalías, Asambleas y Comisiones de Trabajo por áreas, con sus diferentes funciones, se ocupan del buen funcionamiento de las áreas de actuación e intervención de la LEECP. Estas áreas son:

Infancia y familia	**Juventud y Empleo**	**Acción socioeducativa para la Escuela pública**	**Inmigración e Interculturalidad**	**Voluntariado**	**Cooperación al desarrollo**

1.2.MARCO NORMATIVO

-Constitución Española de 1978.

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que establece que las empresas de más de 50 trabajadores deberán contar con un plan de igualdad.

-Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, con entrada en vigor el 14 enero de 2021.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entra en vigor el 14 abril de 2021.

1.3.ORIGEN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LEECP

La junta directiva de LEECP celebrada el día 27 de octubre de 2013 adoptó la decisión de elaborar el Plan de Igualdad de la LEECP, de forma voluntaria, levantándose acta del compromiso de dicha junta directiva para su ejecución y aplicación, siendo aprobado por mayoría absoluta. El ámbito del Plan abarcaría la Liga Española de la Educación, las distintas Ligas Federadas y la Fundación CIVES. Asimismo, se aceptó la creación de un grupo de trabajo compuesto por personas de la plantilla de trabajadores/as y de la Directiva. El Diagnóstico realizado reflejó la situación de la LEECP a fecha de febrero de 2014. Como ONG dedicada al ámbito educativo en general, el plan contempló dos niveles: el referido a la igualdad en estructura organizativa del personal, las relaciones laborales y la actuaciones a nivel interno y externo, por un lado, y el hecho de que los programas y actividades que la ONG y la Fundación Cives, en su caso, realizaran habrían de contemplar siempre la perspectiva de género.

El I Plan de Igualdad de liga española de la educación y la cultura popular fue aprobado por unanimidad en la Asamblea general ordinaria celebrada en Fuenlabrada el día 17 de junio de 2016 y como tal consta en el acta de dicha asamblea. En la Asamblea general celebrada en Zamora el día 21 de junio de 2019, según consta en acta, se aprobó por unanimidad la revisión del Plan de Igualdad, asimismo se aprobó por unanimidad el Protocolo de Prevención de acoso sexual y por razón de sexo, que se adjuntó al Plan de Igualdad y se creó la Comisión de Igualdad de la LEECP para implementar tanto el Plan como el Protocolo.

La nueva normativa legal referida a Planes de igualdad obliga en 2020 a elaborar un nuevo Diagnóstico y a actualizar y complementar las medidas del anterior Plan de igualdad. Para ello se han seguido las indicaciones pertinentes referidas a información a la plantilla, consulta a sindicatos, creación de una Comisión Negociadora tal como reflejan las Actas que se adjuntan.

El resultado será considerado el II Plan de Igualdad de LEECP y se procederá a su registro como tal.

2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de la entidad, incluyendo Ligas federadas y Fundación Cives, así como a cualquier actuación en materia de difusión o comunicación. El Plan de Igualdad de LEECP tendrá una vigencia de 4 años desde diciembre de 2021 a diciembre 2025.

3. COMISIÓN NEGOCIADORA

Liga Española de la Educación y la Cultura Popular cuenta con un Comité de Igualdad, desde el año 2019.

Con el Real Decreto 901/2020, se ha realizado una nueva elección de las personas que lo integran, pasando a llamarse Comisión Negociadora, cumpliendo con los requisitos en dicho Real Decreto.

La Comisión Negociadora, se constituye en noviembre de 2021, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del Plan de Igualdad. Así como su seguimiento y evaluación periódica y final.

3.1.1. COMPOSICIÓN

La entidad no cuenta con un Comité de empresa por lo que las personas que forman parte en representación de los/as trabajadores/as, lo son de manera voluntaria previa información a toda la plantilla. Dichas personas cuentan con formación específica en materia de Igualdad.

La composición de la Comisión de Negociación para el Plan de Igualdad es la que sigue ha sido constituida en acta de 23 de noviembre de 2021

En representación de la dirección de la entidad:

- Francisca Fuillerat Pérez
- Carmen Rueda Parras
- Juan Ramón Lagunilla Alonso
- Rosa Martínez González

En representación de los/as trabajadores/as:

- Pedro Alejo Bueno González
- M Isabel Casado Triviño
- M Carmen Castillo Serrano
- Sonia Valenzuela Ortega

Asumiendo el cargo de la presidencia: M Carmen Castillo Serrano y de la Secretaría: Juan Ramón Lagunilla Alonso tal como se recoge en el acta con fecha 23 de noviembre de 2021

(Se adjunta Acta de constitución)

4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

4.1.Áreas de diagnóstico

Como ya se ha dicho, la Liga Española de la Educación y la Cultura Popular es una ONG independiente y laica creada en 1986, que está formada por una red de personas voluntarias y profesionales de la educación que trabajan por una sociedad más solidaria, laica y participativa a través de una educación cívica de jóvenes y adultos basada en valores democráticos y en los Derechos Humanos.

Tenemos implantación territorial en ocho Comunidades Autónomas a través de catorce Ligas Federadas, que desarrollan sus actividades en multitud de localidades de sus respectivos territorios.

Por su parte, la Fundación Educativa y Asistencial CIVES trabaja por la consecución de una ciudadanía plena en un Estado social y democrático de derecho. Con este objetivo promueve la educación ético-cívica basada en los valores democráticos, los Derechos Humanos, el respeto y la solidaridad.

Trabajamos y colaboramos con las tres administraciones: la administración local, la autonómica y la del Estado, así como con instituciones de la Unión Europea, mediante subvenciones y/o contratos de prestación de servicios que las mismas nos adjudican.

Estas circunstancias dotan a ambas organizaciones de unas características especiales en cuanto a la estructura, los modelos de contratación y la dispersión territorial de nuestras trabajadoras y trabajadores.

El presente Plan de Igualdad incluye todas las Ligas Federadas y la Fundación CIVES, por lo que los datos del Diagnóstico se refieren, igualmente, al conjunto de toda la estructura de las mismas.

La metodología empleada para la recogida de datos se ha basado en los datos facilitados por Recursos Humanos y tienen como referencia la fecha del 31 de diciembre de 2020.

En el proceso de análisis de los datos y elaboración de la información cualitativa de los mismos, han colaborado con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, la responsable de RRHH dela entidad, doña Rosa Sánchez Amarilla, la Secretaria de Igualdad de Género de la Directiva de la LEECP, doña Ana Rodríguez Penín.

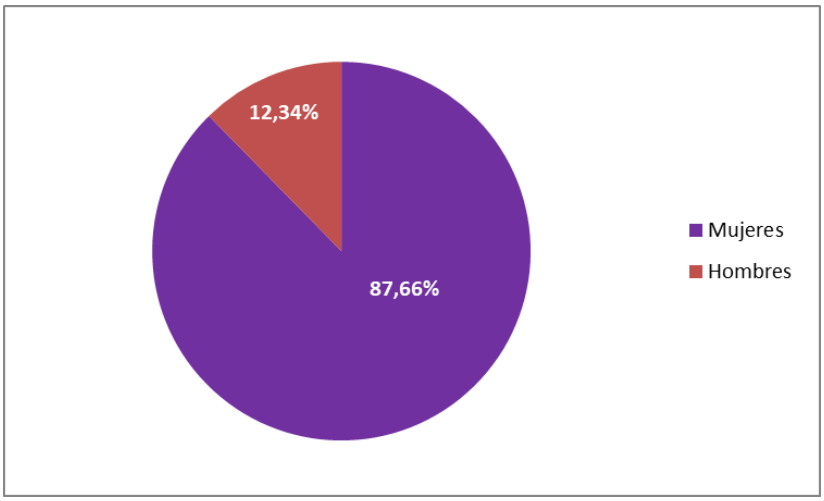
Las áreas de diagnóstico analizadas, que aparecen desarrolladas en el apartado 4.3 han sido:

1. Acceso al empleo. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
9. Comunicación.
10. Riesgos laborales y salud laboral.
11. Violencia de Género.

4.2.Datos cuantitativos

Estructura de la plantilla

Durante el año 2020, periodo de realización de la toma de datos, la Liga Española de la Educación y la Cultura Popular (LEECP), ha contado con una plantilla de **389 personas** trabajadoras, de las cuales **341 eran mujeres (87,66%)** y **48 hombres (12,34%).**

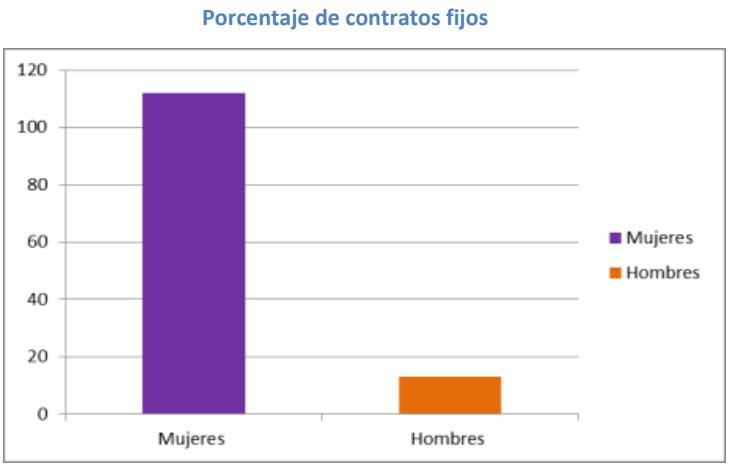


Porcentaje Mujeres/Hombres

Es necesario recordar que durante el curso escolar 2019-2020 se produjeron alteraciones en los programas que LEECP desarrolla en IES y colegios, razón por la

cual, en muchos casos hubo que prorrogar la realización, y con ello la contratación del personal técnico encargado. Razón por la cual, en algunos casos, las cifras totales podrían no coincidir entre distintas tablas.

La plantilla de la LEECP, dadas las características de nuestra organización, tiene una alta temporalidad en los contratos, pues deben adaptarse a la duración de los distintos programas que desarrollamos que viene determinada por la Administración que los subvenciona.



Así, en el momento de la toma de datos para el diagnóstico, las personas con contrato fijo eran 125: 112 mujeres (89,60%) y 13 hombres (10,40%).

En la tabla siguiente, **Distribución de la plantilla por tipo de contratos**, se puede apreciar con más detalle la estructura contractual de nuestra entidad. Es muy importante constatar que debido a la actividad de la Entidad, **una misma persona ha podido tener distintos tipos de contratos y jornadas a lo largo del año**, por lo que el número total de contratos no tiene por qué coincidir con el total de la plantilla, ya que se contemplan TODOS los contratos del personal en activo en el año 2020.

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Tipo de contrato	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Temporal a Tiempo Completo	81	18,45%	13	2,96%	94
Temporal a tiempo Parcial	185	42,14%	26	5,92%	211
Fijo Discontinuo	49	11,16%	3	0,68%	52
Indefinido a Tiempo Completo	35	7,97%	7	1,59%	42
Indefinido a Tiempo Parcial	37	8,43%	3	0,68%	40
Prácticas	0	0,00%	0	0,00%	0
Aprendizaje	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros (becas de formación, etc)	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	387	88,15%	52	11,85%	439

La plantilla de la LEECP es joven, ya que el 66,28% de las mujeres, y el 66,67% de los hombres están en el tramo de edad de hasta 45 años.

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 20 años	1	0,26%	0	0,00%	1
20 – 29 años	62	15,94%	7	1,80%	69
30 – 45 años	163	41,90%	25	6,43%	188
46 y más años	115	29,56%	16	4,11%	131
TOTAL	341	87,66%	48	12,34%	389

Dada las especiales características de la actividad que nuestra entidad desarrolla, y que ya se han mencionado, la alta temporalidad de los contratos hace que la antigüedad de las y los trabajadores sea baja. Solamente el 11,14 % de las mujeres, y el 4,17% de los hombres tienen más de 10 años de antigüedad en la entidad.

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 6 meses	98	25,19%	14	3,60%	112
De 6 meses a 1 año	86	22,11%	13	3,34%	99
De 1 a 3 años	64	16,45%	18	4,63%	82
De 3 a 5 años	19	4,88%	0	0,00%	19
De 6 a 10 años	36	9,25%	1	0,26%	37
Más de 10 años	38	9,77%	2	0,51%	40
TOTAL	341	87,66%	48	12,34%	389

Categorías profesionales y nivel de estudios

Respecto al nivel de estudios de las trabajadoras y trabajadores, nuestra plantilla está altamente cualificada, puesto que así se exige en la mayoría de las subvenciones, convenios y contratos que financian nuestros programas.

En la fecha del diagnóstico, de una plantilla total de 364 mujeres, 318 (87,36%) tenían estudios universitarios; y entre los hombres, de una plantilla total de 48, el 85,42% (41) también.

En el tramo inferior de la formación, solo el 8,52% (31) de mujeres y el 10,42% (5) de hombres, tenían únicamente estudios primarios.

En los siguientes cuadros se puede ver en detalle la distribución de nuestra plantilla por categoría profesional y nivel de estudios, y por categorías profesionales, en ambos casos segregados por sexo.

La diferencia entre el número de mujeres de la plantilla a la fecha indicada (341) y el total que reflejan los cuadros de distribución de la plantilla por categoría profesional, nivel de estudios y categorías profesionales que figuran a continuación responde al hecho de que una misma trabajadora pueda estar contratada durante el

tiempo que requiera un programa como universitaria y, al finalizar éste, pasar a ser contratada para otro programa que requiere menor categoría según las prescripciones de la administración que lo subvencione. Esa es también la diferencia que se puede observar en relación a los salarios. En definitiva, se trata de que la persona que se contrata pueda permanecer el mayor tiempo posible dentro de la plantilla de LEECP y, generalmente, con las mejores condiciones, siempre que ese sea su deseo.

Distribución de la plantilla por categoría profesional y nivel de estudios

Categoría Profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
PERSONAL COCINA/LIMPIEZA/MANTENIMIENTO/GUARDESAS-ES	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios	31	86,11%	5	13,89%	36
	Secundarios(1)	6	35,29%	0	0,00%	6
	Universitarios	5	1,39%	0	0,00%	5
AUX /APOYO EDUCADORAS-ES	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	5	1,39%	0	0,00%	5
COORDINADORAS-ES AREAS/DEPT	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	17	4,74%	4	1,11%	21
DIRECTORAS-ES/ DIRECTORAS-ES PEDAGOGICOS	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	8	2,23%	1	0,28%	9
EDUCADORAS-ES INFANTILES	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	80	22,28%	2	0,56%	82
MAESTRAS/OS	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	2	0,56%	0	0,00%	2
EDUCADORAS-OS/MONITORAS-ES DOCENTES/FORMADORAS-ES	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	93	25,91%	15	4,18%	108
LUDOTECARIAS-OS	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)	2	11,76%		0,00%	2
	Universitarios	11	3,06%		0,00%	11
PSICOLOGAS/SOCIOLOGAS/PEDAGOGAS	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	21	5,85%	3	0,84%	24
MONITORAS-ES OTL	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)	3	17,65%	2	11,76%	5
	Universitarios	7	1,95%	3	0,84%	10
TECNICAS-OS	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)	2	11,76%		0,00%	2
	Universitarios	14	3,90%	2	0,56%	16
AUX ADMON	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)	2	11,76%		0,00%	2
	Universitarios		0,00%	2	0,56%	2
ABOGADAS-OS	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	4	1,11%	0	0,00%	4
ASESORAS-ES JURIDICOS	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	2	0,56%	0	0,00%	2
ORIENTADORAS-ES/MEDIADORS-ES/TRABAJ. SOCIALES/INTEGRADORAS-ES/DINAMIZADOR/A	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	39	10,86%	8	2,23%	47
PROFESORAS-ES E.L.E/REFUERZO	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	5	1,39%	1	0,28%	6
PERSONAL EXPATRIADO	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	5	1,39%	0	0,00%	5
TOTALES	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	31	86,11%	5	13,89%	36
	Secundarios(1)	15	88,24%	2	11,76%	17
	Universitarios	318	88,58%	41	11,42%	359

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
PERSONAL COCINA/LIMPIEZA/MANTENIMIENTO/GUARDESAS-ES	42	10,19%	5	1,21%	47
AUX /APOYO EDUCADORAS-ES	5	1,21%		0,00%	5
COORDINADORAS-ES AREAS/DEPT	17	4,13%	4	0,97%	21
DIRECTORAS-ES/ DIRECTORAS-ES PEDAGOGICOS	8	1,94%	1	0,24%	9
EDUCADORAS-ES INFANTILES	80	19,42%	2	0,49%	82
MAESTRAS/OS	2	0,49%	0	0,00%	2
EDUCADORAS-OS/MONITORAS-ES DOCENTES/FORMADORAS-ES	93	22,57%	15	3,64%	108
LUDOTECARIAS-OS	13	3,16%	0	0,00%	13
PSICOLOGAS/SOCIOLOGAS/PEDAGOGAS	21	5,10%	3	0,73%	24
MONITORAS-ES OTL	10	2,43%	5	1,21%	15
TECNICAS-OS	16	3,88%	2	0,49%	18
AUX ADMON	2	0,49%	2	0,49%	4
ABOGADAS-OS	4	0,97%	0	0,00%	4
ASESORAS-ES JURIDICOS	2	0,49%	0	0,00%	2
ORIENTADORAS-ES/MEDIADORAS-ES/TRABAJ. SOCIALES/INTEGRADORAS-ES/DINAMIZADOR/A	39	9,47%	8	1,94%	47
PROFESORAS-ES E.L.E/REFUERZO	5	1,21%	1	0,24%	6
PERSONAL EXPATRIADO	5	1,21%	0	0,00%	5
TOTAL	364	88,35%	48	11,65%	412

Retribuciones

Para realizar el diagnóstico del componente retributivo en nuestra entidad, y debido al alto número de contratos a tiempo parcial por causa de las características ya mencionadas de nuestra actividad, **se han considerado los salarios en base a la jornada completa y no en base a la jornada real del personal**, ya que de no hacerlo así no serían cantidades homogéneas y no se podrían comparar de forma coherente.

Todos los salarios de la plantilla están en consonancia con lo establecido en los respectivos **convenios colectivos que nos afectan** y, en su caso, a las condiciones salariales que se recogen en las prescripciones técnicas que se contemplan en las diferentes convocatorias de las administraciones. En cualquier caso no existen compensaciones extrasalariales.

Convenios Colectivos de aplicación en la LEECP

- *Acción e Intervención Social*
- *Centros de Asistencia y Educación Infantil*
- *Ocio Educativo y Animación Sociocultural*
- *Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana*
- *Reforma Juvenil y Protección de Menores*

En las dos tablas siguientes se puede ver en detalle la distribución de la plantilla por bandas salariales, y por categoría profesional y salario. En ambas los datos están segregados por sexo.

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 7.200 €					0
Entre 7.201 € y 12.000 €					0
Entre 12.001 € y 14.000 €	14	3,40%	3	0,73%	17
Entre 14.001 € y 18.000 €	133	32,28%	6	1,46%	139
Entre 18.001 € y 24.000 €	191	46,36%	32	7,77%	223
Entre 24.001 € y 30.000 €	20	4,85%	5	1,21%	25
Entre 30.001 € y 36.000 €	5	1,21%	1	0,24%	6
Más de 36.000 €	1	0,24%	1	0,24%	2
TOTAL	364	84,95%	48	11,65%	412
(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales					

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
PERSONAL COCINA/LIMPIEZA/MANTENIMIENTO/GUARDESAS-ES	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€	14	3,40%	2	0,49%	16
	14.001€-18.000€	28	6,80%	3	0,73%	31
	18.001€-24.000€					0
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
AUX /APOYO EDUCADORAS-ES	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€	5	1,21%	0	0,00%	5
	18.001€-24.000€					0
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
COORDINADORAS-ES AREAS/DEPT	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€	5	1,21%	0	0,00%	5
	18.001€-24.000€	2	0,49%	0	0,00%	2
	24.001€-30.000€	8	1,94%	3	0,73%	11
	30.001€-36.000€	2	0,49%	0	0,00%	2
	Más de 36.000€	0	0,00%	1	0,24%	1
DIRECTORAS-ES/ DIRECTORAS-ES PEDAGOGICOS	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	7	1,70%	1	0,24%	8
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€	1	0,24%	0	0,00%	1
EDUCADORAS-ES INFANTILES	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€	80	19,42%	2	0,49%	82
	18.001€-24.000€					0
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
MAESTRAS/OS	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	2	0,49%	0	0,00%	2
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
EDUCADORAS-OS/MONITORAS-ES DOCENTES/FORMADORAS-ES	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	90	21,84%	13	3,16%	103
	24.001€-30.000€	3	0,73%	2	0,49%	5
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
LUDOTECARIAS-OS	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€	13	3,16%	0	0,00%	13
	18.001€-24.000€					0
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
PSICOLOGAS/SOCIOLOGAS/PEDAGOGAS	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	18	4,37%	3	0,73%	21
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€	3	0,73%	0	0,00%	3
	Más de 36.000€					0
MONITORAS-ES OTL	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	10	2,43%	5	1,21%	15
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
TECNICAS-OS	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	12	2,91%	1	0,24%	13
	24.001€-30.000€	4	0,97%	0	0,00%	4
	30.001€-36.000€	0	0,00%	1	0,24%	1
	Más de 36.000€					0
AUX ADMON	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€	0	0,00%	1	0,24%	1
	14.001€-18.000€	2	0,49%	1	0,24%	3
	18.001€-24.000€					0
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
ABOGADAS-OS	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	4	0,97%	0	0,00%	4
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
ASESORAS-ES JURIDICOS	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	2	0,49%	0	0,00%	2
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
ORIENTADORAS-ES/MEDIADORS-ES/TRABAJ. SOCIALES/INTEGRADORAS-ES	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	39	9,47%	8	1,94%	47
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
PROFESORAS-ES E.L.E/REFUERZO	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	5	1,21%	1	0,24%	6
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
PERSONAL EXPATRIADO	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€					0
	24.001€-30.000€	5	1,21%	0	0,00%	5
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					
TOTAL		364	88,35%	48	11,65%	412

Jornada laboral

Debido a las características de la actividad de la entidad, la jornada del trabajador/a puede variar según necesidades de los programas (ampliaciones y reducciones de jornada), ampliación de jornada por nuevos programas y/o reducción de jornada por fin de programa. **Se han tenido en cuenta todas las jornadas habidas en el año 2020 de cada trabajador/a, por lo que el número total de jornadas no coincide con el total de la plantilla.**

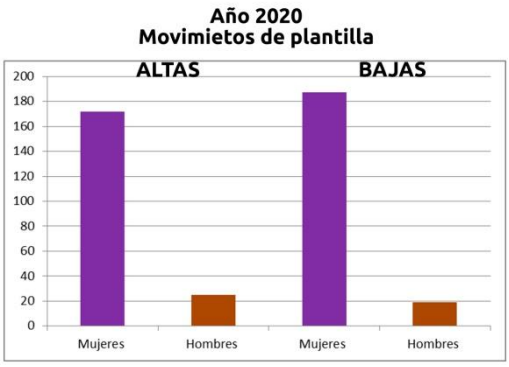
Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 20 horas	119	24,59%	15	3,10%	134
De 20 a 35 horas	168	34,71%	19	3,93%	187
De 36 a 39 horas	60	12,40%	8	1,65%	68
40 horas	85	17,56%	10	2,07%	95
Más de 40 horas					
TOTAL	432	89,26%	52	10,74%	484

Con respecto a los turnos de la jornada laboral, en algunos programas puede ser flexible según las necesidades de programa y/o la coordinación con los centros donde se desarrolla la actividad. Se incluye una línea de jornada mixta (mañana y tarde) para el personal con actividad en los dos turnos. Se considera turno de mañana al personal de jornada continua, tipo Educación Infantil y personal de la sede central.

Distribución de la plantilla por turnos de trabajo					
Turnos	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
mañana	189	48,59%	27	6,94%	216
tarde	33	8,48%	6	1,54%	39
noche	2	0,51%		0,00%	2
jornada mixta mañana/tarde*	117	30,08%	15	3,86%	132
TOTAL	341	87,66%	48	12,34%	389

Movimientos de personal

La dependencia de nuestra actividad de la duración de los proyectos subvencionados por las distintas administraciones, hace que a lo largo del año se produzcan altas y bajas, en muchos casos de las mismas personas trabajadoras, ya que la política de la entidad es dar la mayor continuidad posible a la plantilla.



En las siguientes tablas se puede ver, segregados por sexo, los distintos tipos de contrato y por categorías profesionales, de las personas incorporadas a la plantilla durante el año 2020. Hay que señalar al respecto, que todas las contrataciones se hacen directamente, sin intervención de ETT.

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Temporal a Tiempo Completo	72	30,77%	12	5,13%	84
Temporal a Tiempo Parcial	128	54,70%	19	8,12%	147
Fijo Discontinuo					0
Indefinido a Tiempo Completo	1				1
Indefinido a Tiempo Parcial	2	0,85%	0	0,00%	2
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc)					
TOTAL	203	86,75%	31	13,25%	234

Incorporaciones último año categorías profesionales					
Denominación categorías	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
PERSONAL COCINA/LIMPIEZA/MANTENIMIENTO/GUARDESAS-ES	23	9,83%	3	1,28%	26
AUX /APOYO EDUCADORAS-ES	3	1,28%		0,00%	3
COORDINADORAS-ES AREAS/DEPT	2	0,85%		0,00%	2
DIRECTORAS-ES/ DIRECTORAS-ES PEDAGOGICOS		0,00%		0,00%	0
EDUCADORAS-ES INFANTILES	28	11,97%	2	0,85%	30
MAESTRAS/OS	0	0,00%		0,00%	0
EDUCADORAS-OS/MONITORAS-ES DOCENTES/FORMADORAS-ES	74	31,62%	10	4,27%	84
LUDOTECARIAS-OS	8	3,42%		0,00%	8
PSICOLOGAS/SOCIOLOGAS/PEDAGOGAS	13	5,56%	3	1,28%	16
MONITORAS-ES OTL	5	2,14%	5	2,14%	10
TECNICAS-OS	7	2,99%		0,00%	7
AUX ADMON	2	0,85%	1	0,43%	3
ABOGADAS-OS	2	0,85%		0,00%	2
ASESORAS-ES JURIDICOS	1	0,43%		0,00%	1
ORIENTADORAS-ES/MEDIADORS-ES/TRABAJ. SOCIALES/INTEGRADORAS-ES	27	11,54%	6	2,56%	33
PROFESORAS-ES E.L.E/REFUERZO	4	1,71%	1	0,43%	5
PERSONAL EXPATRIADO	4	1,71%		0,00%	4
TOTAL	203	86,75%	31	13,25%	234

En cuanto a las bajas, las ya mencionadas reiteradamente características del tipo de actividad que desarrollamos, hace que la mayor parte de las mismas sean por finalización del contrato. Así, de un **total de 233 bajas producidas en el año 2020**, 209 mujeres (89,70%) y 24 hombres (10,30%), 199 (85,41%) han sido por finalización del contrato.

En las siguientes tablas se recogen todas las causas de baja y clasificadas por edades.

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Jubilación	3	1,29%	0	0,00%	3
Despido	3	1,29%	0	0,00%	3
Finalización del contrato	179	76,82%	20	8,58%	199
Cese voluntario	23	9,87%	3	1,29%	26
Cese por personas a cargo	0	0,00%	0	0,00%	0
No superar periodo de prueba	1	0,43%	1	0,43%	2
Otros (muerte, incapacidad,etc)	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	209	89,70%	24	10,30%	233

Si comparamos el porcentaje de mujeres y hombres que han entrado por nuevos contratos y las bajas definitivas de unos y otras la diferencia a favor de los hombres es mínima (un 3%) pero existe, y la explicación probablemente radique en que los

contratos de OTL (Programa Orienta), donde entraron igual número de hombres que de mujeres (5) son contratos para programas de duración superior a un año.

Bajas definitivas último año por edad						
Descripción bajas definitivas	**Bandas de edad**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Jubilación		3	1,29%	0	0,00%	3
Jubilación anticipada						
Despido	< 20 años					
	20 – 29 años					
	30 – 45 años	1	0,43%	0	0,00%	1
	46 y más	2	0,86%	0	0,00%	2
Finalización del contrato	< 20 años					0
	20 – 29 años	54	23,18%	7	3,00%	61
	30 – 45 años	83	35,62%	10	4,29%	93
	46 y más	42	18,03%	3	1,29%	45
Cese voluntario	< 20 años					0
	20 – 29 años	4	1,72%	0	0,00%	4
	30 – 45 años	17	7,30%	3	1,29%	20
	46 y más	2	0,86%	0	0,00%	2
Cese por personas a cargo	< 20 años					
	20 – 29 años					
	30 – 45 años					
	46 y más					
No superar periodo de prueba	< 20 años					
	20 – 29 años	1	0,43%	0	0,00%	1
	30 – 45 años					0
	46 y más			1	0,43%	1
Otros (muerte, incapacidad,etc)						
TOTAL		209	89,70%	24	10,30%	233

Responsabilidades familiares

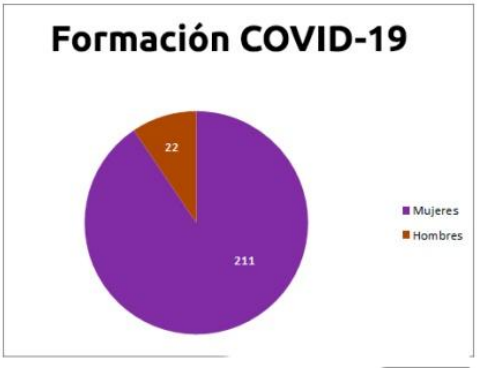
La mayoría de la plantilla de la LEECP (65,55%) no tiene hijos, siendo este porcentaje mucho más alto entre los hombres (83,33%) que entre las mujeres (63,05%). Respecto a hijos con discapacidad, el porcentaje es muy pequeño, ya que solamente tres mujeres, cada una de ellas con un hijo/a, estaban en esta circunstancia.

La gran mayoría de los hijos e hijas de la plantilla de LEECP estaban por debajo de los 14 años, concretamente el 71,87%, con lo que esta circunstancia deberá ser tenida en cuenta a la hora de plantear la cuestión de la conciliación entre la actividad laboral y la vida familiar.

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 3 años	14	6,25%	3	1,34%	17
Entre 3 y 6 años	48	21,43%	1	0,45%	49
Entre 7 y 14 años	92	41,07%	3	1,34%	95
15 o más años	62	27,68%	1	0,45%	63
TOTAL	216	96,43%	8	3,57%	224

En la fecha de la toma de datos, no había declaradas personas dependientes excepto hijos/as, en el modelo 145.

Formación y promoción



El año 2020, que ha sido el de referencia para la toma de datos de este diagnóstico, ha estado marcado por la COVID-19 y sus restricciones de movilidad y reunión, así como los ERTES a los que se inscribió a parte de la plantilla durante la suspensión de actividades por el confinamiento. Debido a ello, la actividad formativa de la LEECP ha estado limitada a la formación frente a dicha enfermedad, en la que participó el 68,33% de la plantilla.

La alta temporalidad de los contratos, debida a las características de la actividad que desarrolla la LEECP, hace que la promoción laboral y salarial sea escasa, a pesar de que es política de la organización intentar mejorar las condiciones laborales de nuestra plantilla procurando incrementar las hora de contrato de las personas trabajadoras, mediante la adscripción a distintos programas de una misma persona, siempre que los horarios y resto de condiciones lo permitan.

Así, durante el año 2020, solamente 3 mujeres, y ningún hombre, fueron objeto de promoción: 1 con promoción salarial sin cambio de categoría, y 2 por cambio de categoría decidido por la empresa.

En la siguiente tabla se contempla, discriminada por sexos, la **Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico**, según las categorías que figuran en los contratos.

Distribución de plantilla por departametos y nivel jerárquico

	Dirección General		Directores/as		Coordinadores Area		Personal Técnico		Personal Administrativo		Personal no cualificado		TOTALES		TOTALES	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M%	H%
Departamentos													0	0	0	
													0	0		
INFANCIA			6	1	6		100	3			25	2	137	6	33,25%	1,46%
FAMILIA							8	3					8	3	1,94%	0,73%
JUVENTUD			1		6		56	12			1		64	12	15,53%	2,91%
EMPLEO					1		27	3		1			28	4	6,80%	0,97%
INTERCULTURALIDAD					1	1	40	5					41	6	9,95%	1,46%
APOYO ESCUELA PUBLICA							39	8					39	8	9,47%	1,94%
COOPERACION Y EPD					0	1	10	1					10	2	2,43%	0,49%
SENSIBILIZACION					1	1	11	1					12	2	2,91%	0,49%
ALBERGUES											15	3	15	3	3,64%	0,73%
COMUNICACIÓN					1		1						2	0	0,49%	0,00%
GENERAL(TODOS LOS PROGRAMAS)						1							0	1	0,00%	0,24%
ADMINISTRACION			1	0	1		3		2	1	1		8	1	1,94%	0,24%
TOTAL	0	0	8	1	17	4	295	36	2	2	42	5	364	48	88,35%	11,65%
TOTAL %	0,00%	0,00%	1,94%	0,24%	4,13%	0,97%	71,60%	8,74%	0,49%	0,49%	10,19%	1,21%				

4.3.Conclusiones

4.3.1. Acceso al empleo. Proceso de selección y contratación.

La LEECP tiene establecido un protocola para el proceso de contratación de personal, que **está en principio condicionado por las estipulaciones de titulación establecidas** en los pliegos de condiciones de las subvenciones o contratos que fijan las administraciones. Además de estas condiciones, por parte de la entidad se han establecido las siguientes:

- ✓ Tener ya vinculación con la LEECP por tener un contrato a tiempo parcial con nuestra organización, que sea compatible en horario con el nuevo contrato.
- ✓ Otra formación complementaria relacionada con el puesto a cubrir.
- ✓ Experiencia en trabajos de similares características.
- ✓ Haber trabajado o ser voluntaria en la LEECP.

Una vez puntuados estos aspectos por las personas responsables del Área y de la Liga Federada correspondiente, se procede a realizar una entrevista con las personas seleccionadas, y se remite una lista ordenada con la propuesta de contratación a la comisión de selección de personal, que está compuesta por:

- ✓ Secretario/a General de la LEECP
- ✓ Secretario/a del Área respectiva de la LEECP
- ✓ Representante de la Fundación CIVES
- ✓ Coordinadora/o del Área correspondiente

Dada lo sobrerrepresentación de las mujeres en la plantilla, no se ha considerado necesario establecer ninguna corrección al respecto. En todo caso, se debería establecer en relación el sexo infrarrepresentado, pero sería de muy difícil aplicación dado que a la mayoría de las convocatorias solamente se presentan mujeres.

4.3.2. Clasificación profesional.

La clasificación profesional del personal de la LEECP, viene absolutamente determinada por las condiciones establecidas en los pliegos de las administraciones que subvencionan nuestros programas, excepto en el caso del personal central de administración.

A pesar de estos condicionantes, sería conveniente estudiar la posibilidad de establecer, aunque de facto existe, algún tipo de relación de puestos de trabajo.

4.3.3. Formación

En la LEECP la formación de nuestra plantilla está encomendada a la Fundación CIVES, que la tiene contemplada entre sus actividades estatutarias.

Anualmente se organizan los cursos que se demandan desde las distintas áreas, previa consulta con su personal, que son financiados por la Fundación Tripartita (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo).

4.3.4. Promoción profesional.

En el último año se ha producido la promoción de tres personas con modalidad de cambio de categoría para dos y subida salarial para otra.

Se fomenta desde la L.E.E.C.P la promoción interna de la plantilla, así en los casos de puestos en promoción se utiliza para comunicar las vacantes internamente el correo electrónico y las reuniones de equipo. Para dar a conocer las vacantes externamente los canales usados son los mismos que para difundir los puestos de trabajo,

Tanto los procesos, como los métodos de contratación, siguen una política de igualdad en cada uno de los procesos. Se incluyen sistemas objetivos de selección de personal y contratación.

En todas las ofertas de promoción, igual que en el resto de política de comunicación son respetuosas con el lenguaje no sexista.

4.3.5. Condiciones de trabajo. Auditoría salarial.

La auditoría salarial está en proceso.

Se observa ausencia de discriminación en los salarios del equipo humano de la L.E.E.C.P.

La L.E.E.C.P no aplica diferencias salariales entre hombres y mujeres para funciones y contenidos del puesto iguales.

Los salarios corresponden a los siguientes convenios dependiendo de los programas específicos:

* Convenio de Acción e Intervención Social

* Centros de Asistencia y Educación Infantil (sólo Educación Infantil y Casa de Niñas/os)

* Ocio Educativo y Animación Sociocultural (Ludotecas y monitoras/es OTL)

* Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana (exclusivo en los programas de Valencia de EEIIA y Animación Lectora).

* Reforma Juvenil y Protección de Menores (exclusivo en CPM de la Liga Giennense

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

En materia de conciliación y corresponsabilidad destacan las facilidades que se ofrece a la plantilla en temas de permisos, jornadas reducidas, así como la flexibilidad horaria de la que disfrutan las y los trabajadores, ajustándose a las características concretas de cada uno de los proyectos donde desarrollen sus funciones.

El diagnóstico de nuestra entidad nos muestra que de las 389 personas que la integran, 255 no tienen hijas o hijos. Del total de personas con responsabilidades familiares, el 36´95% son mujeres y el 16,6% son hombres.

En el momento de realizar el diagnóstico

En el momento de realizar el diagnóstico la mayoría de la plantilla de la L.E.E.C.P tiene un contrato temporal a tiempo parcial (42,14% mujeres y 5,92% hombres) (88,9%). Sólo el 18,45% de las mujeres y el 2,96% de los hombres tienen un contrato temporal a tiempo completo. Hay un 11,16% de mujeres en situación de fijas discontinuas y un 0,68% de hombres. Los contratos indefinidos a tiempo completo están representados por el 7,97% de mujeres y el 1,59% de hombres. Vemos como el tiempo parcial en las contrataciones es prioritario aún en contratos indefinidos donde las mujeres representan el 8,43% y los hombres el 0,68%. Estas circunstancias hacen que las ejecuciones de las medidas de conciliación se hayan podido llevar a cabo de forma fluida y sin muchos obstáculos.

Los canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadoras y trabajadores, sobre los derechos de conciliación y corresponsabilidad, son los mismos que para la mayoría de comunicaciones internas, por correo electrónico y en todos los encuentros presenciales de coordinación interna.

En materia de Conciliación y Corresponsabilidad destacan las siguientes medidas:

* Atención preferente a situaciones de embarazo, cuidado de hijas/os y necesidades familiares sobrevenidas.

* Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto lo permitan. Las condiciones de esta modalidad de trabajo a distancia se establecen de forma individual con la persona que lo solicita.

* Las reuniones se programan para que finalicen antes de la hora de finalización de la jornada laboral.

* Sistema de videoconferencias para facilitar el acceso y la celebración de reuniones no presenciales.

4.3.7. Infrarrepresentación femenina.

No se observa en la L.E.E.C.P infrarrepresentación femenina representando las mujeres el 88,15% del total de la plantilla.

No existiendo tampoco infrarrepresentación femenina en los diferentes puestos de trabajo, como se ha visto al analizar la clasificación profesional.

4.3.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Existe un Protocolo de la Liga Española de la Educación y la Cultura Popular (se adjunta como anexo al final del documento) para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo. Dicho protocolo tiene por objeto promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, planteando procedimientos específicos para su prevención, así como facilitando las denuncias o reclamaciones. Todo ello dirigido a seguir fomentando y garantizar el respeto, la consideración y el buen trato entre todo el equipo humano de la L.E.E.C.P, ofreciendo formación e información sobre los valores de la entidad de forma continua, tanto a las personas que se integran por primera vez como a las que ya llevan algún tiempo.

Se ha dado a conocer entre toda la plantilla

No se han registrado denuncias por lo que no se ha iniciado esa parte del protocolo.

4.3.9. Comunicación.

a) Canales

INTERNOS	EXTERNOS
Reuniones de trabajo Correo electrónico Tablón de anuncios (sedes) Espacios formativos Asambleas Revistas	Web Redes sociales Campañas sociales Revistas Carteles

b) Requisitos: Uso del lenguaje inclusivo, nº de imágenes de hombres y mujeres, presencia paritaria en intervenciones públicas, mesas, jornadas, publicaciones.

4.3.10.- Riesgos laborales y salud laboral.

Del diagnóstico se extrae la importancia de la entidad en la formación interna y cualificación del personal. En 2020 se facilitó la formación del personal en prevención frente a la covid, mediante la realización de un curso e-learning: COVID-19. SALUD Y SEGURIDAD. Formación Programada por las empresas. Asimismo se diseñó un Plan de actuación y desescalada siguiendo las directrices de las autoridades sanitarias y adaptado a la normativa de cada comunidad autónoma.

Política De Prevención De Riesgos Laborales

Liga Española De La Educacion Y Cultura Popular ha desarrollado la Política de Prevención de Riesgos Laborales que será aplicable a todos sus trabajadores/as e instalaciones:

• desarrollar sus actividades considerando como valores esenciales la seguridad y salud de las personas.

• conseguir un entorno de trabajo seguro, eliminando los riesgos laborales y controlando y/o minimizando los riesgos que no se puedan eliminar.

• garantizar que las actuaciones llevadas a cabo por la empresa cumplen con la legislación vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como con otros requisitos adicionales asumidos como propios.

• avanzar en la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como la prevención de los daños y el deterioro de la salud.

• informar y formar a los trabajadores/as sobre los riesgos inherentes a su trabajo y sobre las medidas a adoptar para su correcta prevención, para permitir el desarrollo de la Política de Prevención.

• asignar los recursos necesarios y planificar de manera adecuada la utilización de los mismos para dar cumplimiento a los objetivos marcados.

LEECP se compromete a garantizar el mantenimiento de la Política de Prevención de Riesgos Laborales, así como a ponerla a disposición de trabajadores/as y partes interesadas, y someterla a revisión periódicamente para su adecuación y modificación en caso necesario, proporcionando de esta manera el marco para establecer y revisar los objetivos y metas en materia de seguridad y salud indicados.

La entidad cuenta con un Plan de Riesgos Laborales.

4.3.11.- Violencia de Género

La L.E.E.C.P no tiene un protocolo específico de violencia de género, aun así, en muchos de los programas que lleva a cabo se trabaja de forma continua la prevención de la violencia de género. En la formación continua de la entidad se tiene presente la perspectiva de género y, a lo largo del año, realiza numerosas actividades de sensibilización, formación, concienciación y apoyo a las víctimas de violencia de género formando parte de plataformas específicas.

ANEXO TABLAS DE DATOS

A. CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA

a.1. Datos generales

Denominación social:	LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACION Y LA CULTURA POPULAR
Forma jurídica:	ASOCIACION
Dirección:	CALLE VALLEHERMOSO, 54 1º
Teléfono:	915945338
Fax:	
E-mail:	NOTIFICACIONES@LIGAEDUCACION.ORG
Página Web:	ligaeducacion.org

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo *	341	87,66%	48	12,34%	389

** Número de personas contratadas en 2020 sin tener en cuenta su actividad. Debido a la actividad de la Entidad, una misma persona ha podido tener distintos tipos de contratos y jornadas a lo largo del año.*

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	112	89,60%	13	10,40%	125

B. CARACTERISTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

b.1. Datos Generales

En 2020 no existe representación legal en la entidad.

C. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

c.1. Datos Generales

Tabla 9: Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 20 años	1	0,26%	0	0,00%	1
20 – 29 años	62	15,94%	7	1,80%	69
30 – 45 años	163	41,90%	25	6,43%	188
46 y más años	115	29,56%	16	4,11%	131
TOTAL	341	87,66%	48	12,34%	389

Tabla 10: Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Tipo de contrato	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Temporal a Tiempo Completo	81	18,45%	13	2,96%	94
Temporal a tiempo Parcial	185	42,14%	26	5,92%	211
Fijo Discontinuo	49	11,16%	3	0,68%	52
Indefinido a Tiempo Completo	35	7,97%	7	1,59%	42
Indefinido a Tiempo Parcial	37	8,43%	3	0,68%	40
Prácticas	0	0,00%	0	0,00%	0
Aprendizaje	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros (becas de formación, etc)	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL *	387	88,15%	52	11,85%	439

** Debido a la actividad de la Entidad, una misma persona ha podido tener distintos tipos de contratos y jornadas a lo largo del año. Se cuentan TODOS los contratos del personal en activo en 2020.*

Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 6 meses	98	25,19%	14	3,60%	112
De 6 meses a 1 año	86	22,11%	13	3,34%	99
De 1 a 3 años	64	16,45%	18	4,63%	82
De 3 a 5 años	19	4,88%	0	0,00%	19
De 6 a 10 años	36	9,25%	1	0,26%	37
Más de 10 años	38	9,77%	2	0,51%	40
TOTAL	341	87,66%	48	12,34%	389

Tabla 12. Distribucion de plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Distribución de plantilla por departametos y nivel jerárquico

	Dirección General		Directores/as		Coordinadores Area		Personal Técnico		Personal Administrativo		Personal no cualificado		TOTALES		TOTALES	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M%	H%
Departamentos													0	0	0	
													0	0		
INFANCIA			6	1	6		100	3			25	2	137	6	33,25%	1,46%
FAMILIA							8	3					8	3	1,94%	0,73%
JUVENTUD			1		6		56	12			1		64	12	15,53%	2,91%
EMPLEO					1		27	3		1			28	4	6,80%	0,97%
INTERCULTURALIDAD					1	1	40	5					41	6	9,95%	1,46%
APOYO ESCUELA PUBLICA							39	8					39	8	9,47%	1,94%
COOPERACION Y EPD					0	1	10	1					10	2	2,43%	0,49%
SENSIBILIZACION					1	1	11	1					12	2	2,91%	0,49%
ALBERGUES											15	3	15	3	3,64%	0,73%
COMUNICACIÓN					1		1						2	0	0,49%	0,00%
GENERAL(TODOS LOS PROGRAMAS)						1							0	1	0,00%	0,24%
ADMINISTRACION			1	0	1		3		2	1	1		8	1	1,94%	0,24%
TOTAL	0	0	8	1	17	4	295	36	2	2	42	5	364	48	88,35%	11,65%
TOTAL %	0,00%	0,00%	1,94%	0,24%	4,13%	0,97%	71,60%	8,74%	0,49%	0,49%	10,19%	1,21%				

** Debido a la actividad de la Entidad, una misma persona ha podido tener distintos tipos de contratos y jornadas a lo largo del año. Se cuentan TODOS los contratos del personal en activo en 2020.*

Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
PERSONAL COCINA/LIMPIEZA/MANTENIMIENTO/GUARDESAS-ES	42	10,19%	5	1,21%	47
AUX /APOYO EDUCADORAS-ES	5	1,21%		0,00%	5
COORDINADORAS-ES AREAS/DEPT	17	4,13%	4	0,97%	21
DIRECTORAS-ES/ DIRECTORAS-ES PEDAGOGICOS	8	1,94%	1	0,24%	9
EDUCADORAS-ES INFANTILES	80	19,42%	2	0,49%	82
MAESTRAS/OS	2	0,49%	0	0,00%	2
EDUCADORAS-OS/MONITORAS-ES DOCENTES/FORMADORAS-ES	93	22,57%	15	3,64%	108
LUDOTECARIAS-OS	13	3,16%	0	0,00%	13
PSICOLOGAS/SOCIOLOGAS/PEDAGOGAS	21	5,10%	3	0,73%	24
MONITORAS-ES OTL	10	2,43%	5	1,21%	15
TECNICAS-OS	16	3,88%	2	0,49%	18
AUX ADMON	2	0,49%	2	0,49%	4
ABOGADAS-OS	4	0,97%	0	0,00%	4
ASESORAS-ES JURIDICOS	2	0,49%	0	0,00%	2
ORIENTADORAS-ES/MEDIADORS-ES/TRABAJ. SOCIALES/INTEGRADORAS-ES/DINAMIZADOR/A	39	9,47%	8	1,94%	47
PROFESORAS-ES E.L.E/REFUERZO	5	1,21%	1	0,24%	6
PERSONAL EXPATRIADO	5	1,21%	0	0,00%	5
TOTAL	364	88,35%	48	11,65%	412

** Debido a la actividad de la Entidad, una misma persona ha podido realizar distintas funciones. Se cuentan las personas por actividades. Una persona ha podido ser Educador/a y Ludotecaria/ , Educacador/a y Orientador/a Laboral, etc. en diferentes periodos.*

Tabla 14: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Distribución de la plantilla por categoría profesional y nivel de estudios						
Categoría Profesional	**Nivel de estudios**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
PERSONAL COCINA/LIMPIEZA/MANTENIMIENTO/GUARDESAS-ES	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios	31	86,11%	5	13,89%	36
	Secundarios(1)	6	35,29%	0	0,00%	6
	Universitarios	5	1,39%	0	0,00%	5
AUX /APOYO EDUCADORAS-ES	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	5	1,39%	0	0,00%	5
COORDINADORAS-ES AREAS/DEPT	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	17	4,74%	4	1,11%	21
DIRECTORAS-ES/ DIRECTORAS-ES PEDAGOGICOS	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	8	2,23%	1	0,28%	9
EDUCADORAS-ES INFANTILES	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	80	22,28%	2	0,56%	82
MAESTRAS/OS	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	2	0,56%	0	0,00%	2
EDUCADORAS-OS/MONITORAS-ES DOCENTES/FORMADORAS-ES	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	93	25,91%	15	4,18%	108
LUDOTECARIAS-OS	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)	2	11,76%		0,00%	2
	Universitarios	11	3,06%		0,00%	11
PSICOLOGAS/SOCIOLOGAS/PEDAGOGAS	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	21	5,85%	3	0,84%	24
MONITORAS-ES OTL	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)	3	17,65%	2	11,76%	5
	Universitarios	7	1,95%	3	0,84%	10
TECNICAS-OS	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)	2	11,76%		0,00%	2
	Universitarios	14	3,90%	2	0,56%	16
AUX ADMON	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)	2	11,76%		0,00%	2
	Universitarios		0,00%	2	0,56%	2
ABOGADAS-OS	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	4	1,11%	0	0,00%	4
ASESORAS-ES JURIDICOS	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	2	0,56%	0	0,00%	2
ORIENTADORAS-ES/MEDIADORS-ES/TRABAJ. SOCIALES/INTEGRADORAS-ES/DINAMIZADOR/A	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	39	10,86%	8	2,23%	47
PROFESORAS-ES E.L.E/REFUERZO	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	5	1,39%	1	0,28%	6
PERSONAL EXPATRIADO	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	5	1,39%	0	0,00%	5
TOTALES	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	31	86,11%	5	13,89%	36
	Secundarios(1)	15	88,24%	2	11,76%	17
	Universitarios	318	88,58%	41	11,42%	359

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

** Debido a la actividad de la Entidad, una misma persona ha podido realizar distintas funciones. Se cuentan las personas por actividades. Una persona ha podido ser Educador/a y Ludotecaria/o, Educacador/a y Orientador/a Laboral, etc. en diferentes periodos.*

Tabla 15: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compesansaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 7.200 €					0
Entre 7.201 € y 12.000 €					0
Entre 12.001 € y 14.000 €	14	3,40%	3	0,73%	17
Entre 14.001 € y 18.000 €	133	32,28%	6	1,46%	139
Entre 18.001 € y 24.000 €	191	46,36%	32	7,77%	223
Entre 24.001 € y 30.000 €	20	4,85%	5	1,21%	25
Entre 30.001 € y 36.000 €	5	1,21%	1	0,24%	6
Más de 36.000 €	1	0,24%	1	0,24%	2
TOTAL **	364	84,95%	48	11,65%	412

** Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales.*

*** Se indican los salarios en base a jornada completa, no a la jornada real del personal. Durante el año una misma persona ha podido ocupar distintos puestos de trabajo, y estar en distinta banda salarial, por lo que el número total no coincide con el de la plantilla.*

Tabla 16: Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales

No existen compensaciones extrasalariales.

Tabla 17: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	**Bandas salariales**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
PERSONAL COCINA/LIMPIEZA/MANTENIMIENTO/GUARDESAS-ES	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€					
	12.001€-14.000€	14	3,40%	2	0,49%	16
	14.001€-18.000€	28	6,80%	3	0,73%	31
	18.001€-24.000€					0
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
AUX /APOYO EDUCADORAS-ES	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€	5	1,21%	0	0,00%	5
	18.001€-24.000€					0
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
COORDINADORAS-ES AREAS/DEPT	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€	5	1,21%	0	0,00%	5
	18.001€-24.000€	2	0,49%	0	0,00%	2
	24.001€-30.000€	8	1,94%	3	0,73%	11
	30.001€-36.000€	2	0,49%	0	0,00%	2
	Más de 36.000€	0	0,00%	1	0,24%	1
DIRECTORAS-ES/ DIRECTORAS-ES PEDAGOGICOS	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	7	1,70%	1	0,24%	8
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€	1	0,24%	0	0,00%	1
EDUCADORAS-ES INFANTILES	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€	80	19,42%	2	0,49%	82
	18.001€-24.000€					0
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
MAESTRAS/OS	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	2	0,49%	0	0,00%	2
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
EDUCADORAS-OS/MONITORAS-ES DOCENTES/FORMADORAS-ES	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	90	21,84%	13	3,16%	103
	24.001€-30.000€	3	0,73%	2	0,49%	5
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
LUDOTECARIAS-OS	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€	13	3,16%	0	0,00%	13
	18.001€-24.000€					0
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
PSICOLOGAS/SOCIOLOGAS/PEDAGOGAS	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	18	4,37%	3	0,73%	21
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€	3	0,73%	0	0,00%	3
	Más de 36.000€					0
MONITORAS-ES OTL	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	10	2,43%	5	1,21%	15
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
TECNICAS-OS	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	12	2,91%	1	0,24%	13
	24.001€-30.000€	4	0,97%	0	0,00%	4
	30.001€-36.000€	0	0,00%	1	0,24%	1
	Más de 36.000€					0
AUX ADMON	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€	0	0,00%	1	0,24%	1
	14.001€-18.000€	2	0,49%	1	0,24%	3
	18.001€-24.000€					0
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
ABOGADAS-OS	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	4	0,97%	0	0,00%	4
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
ASESORAS-ES JURIDICOS	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	2	0,49%	0	0,00%	2
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0
ORIENTADORAS-ES/MEDIADORS-ES/TRABAJ. SOCIALES/INTEGRADORAS-ES	Menos de 7.200€					0
	7.201€-12.000€					0
	12.001€-14.000€					0
	14.001€-18.000€					0
	18.001€-24.000€	39	9,47%	8	1,94%	47
	24.001€-30.000€					0
	30.001€-36.000€					0
	Más de 36.000€					0

** Hay personal que ha cambiado de categoría y retribución durante el año, por lo que la cifra total es superior a la plantilla.*

Tabla 19: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 20 horas	119	24,59%	15	3,10%	134
De 20 a 35 horas	168	34,71%	19	3,93%	187
De 36 a 39 horas	60	12,40%	8	1,65%	68
40 horas	85	17,56%	10	2,07%	95
Más de 40 horas					
TOTAL *	432	89,26%	52	10,74%	484

** Debido a la actividad de la entidad, la jornada del trabajador/a puede variar según necesidades de los programas (ampliaciones y reducciones de jornada), ampliación de jornada por nuevos programas y/o reducción de jornada por fin de programa . Se han tenido en cuenta todas las jornadas habidas en el año de cada trabajador/a, por lo que hay personal que se computa varias veces.*

Tabla 20: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo*					
Turnos	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
mañana	189	48,59%	27	6,94%	216
tarde	33	8,48%	6	1,54%	39
noche	2	0,51%		0,00%	2
jornada mixta mañana/tarde*	117	30,08%	15	3,86%	132
TOTAL	341	87,66%	48	12,34%	389

** Debido a la actividad de la entidad, la jornada laboral en algunos programas puede ser flexible según las necesidades de programa y/o coordinación con los centros donde se desarrolla la actividad. Se incluye una línea de jornada mixta (mañana y tarde) para el personal con actividad en los dos turnos. Se considera turno de mañana al personal de jornada continua, tipo Educación Infantil y Sede por ejemplo.*

c.2. Movimientos de personal.

Incorporaciones y bajas*										
Evolución por años	**Incorporaciones**					**Bajas**				
Mujeres	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Año 2020	203	86,75%	31	13,25%	234	209	89,70%	24	10,30%	233
Año 2019	214	83,92%	41	16,08%	255	185	83,71%	36	16,29%	221
Año 2018	257	82,11%	56	17,89%	313	237	81,44%	54	18,56%	291
TOTAL	674	84,04%	128	15,96%	802	631	84,70%	114	15,30%	745

** Se consideran nuevos contratos en cada año, tanto de personal habitual como de nuevo personal. A tener en cuenta, que una misma persona, además de diferentes contratos, puede estar o haber estado en varias Ligas en el año. El mayor número de hombres en las bajas, se produce en campamentos de verano, que en 2020 no hubo.*

Tabla 22: Incorporaciones por ETT

No se trabaja con ETT

Tabla 23: Incorporaciones último año: tipo de contrato

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Temporal a Tiempo Completo	72	30,77%	12	5,13%	84
Temporal a Tiempo Parcial	128	54,70%	19	8,12%	147
Fijo Discontinuo					0
Indefinido a Tiempo Completo	1				1
Indefinido a Tiempo Parcial	2	0,85%	0	0,00%	2
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc)					
TOTAL	203	86,75%	31	13,25%	234

Tabla 25: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año categorías profesionales					
Denominación categorías	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
PERSONAL COCINA/LIMPIEZA/MANTENIMIENTO/GUARDESAS-ES	23	9,83%	3	1,28%	26
AUX /APOYO EDUCADORAS-ES	3	1,28%		0,00%	3
COORDINADORAS-ES AREAS/DEPT	2	0,85%		0,00%	2
DIRECTORAS-ES/ DIRECTORAS-ES PEDAGOGICOS		0,00%		0,00%	0
EDUCADORAS-ES INFANTILES	28	11,97%	2	0,85%	30
MAESTRAS/OS	0	0,00%		0,00%	0
EDUCADORAS-OS/MONITORAS-ES DOCENTES/FORMADORAS-ES	74	31,62%	10	4,27%	84
LUDOTECARIAS-OS	8	3,42%		0,00%	8
PSICOLOGAS/SOCIOLOGAS/PEDAGOGAS	13	5,56%	3	1,28%	16
MONITORAS-ES OTL	5	2,14%	5	2,14%	10
TECNICAS-OS	7	2,99%		0,00%	7
AUX ADMON	2	0,85%	1	0,43%	3
ABOGADAS-OS	2	0,85%		0,00%	2
ASESORAS-ES JURIDICOS	1	0,43%		0,00%	1
ORIENTADORAS-ES/MEDIADORS-ES/TRABAJ. SOCIALES/INTEGRADORAS-ES	27	11,54%	6	2,56%	33
PROFESORAS-ES E.L.E/REFUERZO	4	1,71%	1	0,43%	5
PERSONAL EXPATRIADO	4	1,71%		0,00%	4
TOTAL	203	86,75%	31	13,25%	234

Tabla 27: Bajas definitivas último año

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Jubilación	3	1,29%	0	0,00%	3
Despido	3	1,29%	0	0,00%	3
Finalización del contrato	179	76,82%	20	8,58%	199
Cese voluntario	23	9,87%	3	1,29%	26
Cese por personas a cargo	0	0,00%	0	0,00%	0
No superar periodo de prueba	1	0,43%	1	0,43%	2
Otros (muerte, incapacidad,etc)	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	209	89,70%	24	10,30%	233

** Se consideran bajas por fin de contrato y fin de periodo de actividad de fijos discontinuos. Se incluye la línea de No superar periodo de prueba.*

Tabla 28: Bajas definitivas último año por edad

Bajas definitivas último año por edad						
Descripción bajas definitivas	**Bandas de edad**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Jubilación		3	1,29%	0	0,00%	3
Jubilación anticipada						
Despido	< 20 años					
	20 – 29 años					
	30 – 45 años	1	0,43%	0	0,00%	1
	46 y más	2	0,86%	0	0,00%	2
Finalización del contrato	< 20 años					0
	20 – 29 años	54	23,18%	7	3,00%	61
	30 – 45 años	83	35,62%	10	4,29%	93
	46 y más	42	18,03%	3	1,29%	45
Cese voluntario	< 20 años					0
	20 – 29 años	4	1,72%	0	0,00%	4
	30 – 45 años	17	7,30%	3	1,29%	20
	46 y más	2	0,86%	0	0,00%	2
Cese por personas a cargo	< 20 años					
	20 – 29 años					
	30 – 45 años					
	46 y más					
No superar periodo de prueba	< 20 años					
	20 – 29 años	1	0,43%	0	0,00%	1
	30 – 45 años					0
	46 y más			1	0,43%	1
Otros (muerte, incapacidad,etc)						
TOTAL		209	89,70%	24	10,30%	233

Tabla 29. Bajas temporales, permisos y excedencias último año

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Incapacidad Temporal	28	31,82%	1	1,14%	29
Accidente de Trabajo	37	42,05%	2	2,27%	39
Maternidad (parto)	3	3,41%	0	0,00%	3
Maternidad	0	0,00%	0	0,00%	0
Cesión al padre del permiso de maternidad	*	0,00%	**	0,00%	0
Paternidad	0	0,00%	0	0,00%	0
Adopción o acogimiento	0	0,00%	0	0,00%	0
Riesgo durante el embarazo	2	2,27%		0,00%	2
Lactancia acumulada *	2	2,27%	0	0,00%	2
Reducción de jornada por lactancia	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia por cuidado de hija/o	2	2,27%	0	0,00%	2
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia voluntaria	10	11,36%	1	1,14%	11
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento…	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	84	95,45%	4	4,55%	88

** Nº de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.*
*** Nº de trabajadores de la empresa cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa.*
****Las bajas por Covid19 han sido consideradas por TGSS como Accidente Laboral. Incluyo Lactancia Acumulada como otro tipo de permiso.*

c.3. Responsabilidades familiares

Los datos de las tablas 30, 31, 32, 33 y 34 están basados en modelo 145 de AEAT

Tabla 30: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os

Responsabilidades familiares: nº de hijas/os					
Nº de hijas/os	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
0	215	55,27%	40	10,28%	255
1	47	12,08%	4	1,03%	51
2	67	17,22%	1	0,26%	68
3 ó más	12	3,08%	3	0,77%	15
TOTAL	341	87,66%	48	12,34%	389

Tabla 31: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad

Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad					
Nº de hijas/os	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
0	338	86,89%	48	13,60%	386
1	3	0,85%	0		3
2	0		0		
3 ó más	0		0		
TOTAL	341	87,66%	48	12,34%	389

Tabla 32: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 3 años	14	6,25%	3	1,34%	17
Entre 3 y 6 años	48	21,43%	1	0,45%	49
Entre 7 y 14 años	92	41,07%	3	1,34%	95
15 o más años	62	27,68%	1	0,45%	63
TOTAL	216	96,43%	8	3,57%	224

Tabla 33: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad					
Bandas de edad	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Menos de 3 años					
Entre 3 y 6 años					
Entre 7 y 14 años					
15 o más años	3	100,00%			3
TOTAL	3	100,00%			3

Tabla 34: Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)

No hay declaradas personas dependientes en modelo 145 de AEAT

c.4. Promoción y formación

Tabla 35: Promociones último año

Promociones del último año					
Tipo de promoción	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Nº total de personas que han ascendido de nivel	1	100,00%	0	0,00%	1
TOTAL	1	100,00%	0	0,00%	1

Tabla 36: Tipos de promociones último año

Tipos promociones del último año					
	Mujeres	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Promoción salarial, sin cambio de categoría	1	33%	0	0	1
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Cambio de categoría por prueba objetiva					
Cambio de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría decidido por la empresa	2	66,67%	0	0,00%	2
TOTAL	3	100,00%	0	0,00%	3

Tabla 37: Promoción último año: categorías profesionales a las que se ha promocionado

Promoción último año: categorías profesionales					
Denominación categorías	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
COORDINADORAS-ES AREAS/DEPT	1	33,33%	0	0,00%	1
TECNICAS-OS	1	33,33%	0	0,00%	1
AUX ADMON	1	33,34%	0	0,00%	1
TOTAL	3	100,00%	0	0,00%	3

Tabla 38: Formación último año

Formación último año					
Denominación cursos	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
SEGURIDAD FRENTE AL SARS-COV-2 (COVID 19)	211	90,56%	22	9,44%	233
TOTAL	211	90,56%	22	9,44%	233

PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS, MEDIDAS, RECURSOS, CALENDARIO, SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y COMPOSICIÓN

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

En proceso

6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Objetivos Cualitativos

- 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.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y los hombres en todo el ámbito de la organización, incluyendo las comisiones que se creen.
- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad y discriminación laboral por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas que favorezcan la conciliación de la vida personal, -familiar y laboral.
- Prevenir y evitar las posibles situaciones de acoso, en cualquiera de sus formas, especialmente el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en las relaciones laborales que se establezcan dentro de la Organización, afrontándolas de manera efectiva si llegaran a producirse, siguiendo el Protocolo de prevención de LEECP.

- Garantizar la aplicación de las medidas propuestas y analizarlas periódicamente para evaluar su resultado y proponer nuevas acciones adecuadas a los cambios que se hayan producido en la LEECP.

Para la consecución de estos objetivos generales, atendiendo prioritariamente al título IV de la L.O. 03/2007 de 22 de marzo Para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres ("El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades" y el Capítulo II "Igualdad y conciliación") y demás tratados nacionales e internacionales), 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.

7. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA.

7.1. ÁREAS

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

7.2. MEDIDAS

1. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección para acceder a los diversos 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, orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género para el desempeño de cualquier puesto de trabajo.
MEDIDAS	1.1 Utilización del lenguaje inclusivo en todas las ofertas de trabajo y en las solicitudes que se presenten para cumplimentar.
	1.2 Valoración, tanto en los curriculum vitae como en las entrevistas de trabajo, de la formación específica en temas de igualdad de género y en materia de diversidad afectivo sexual, de forma que en las entrevistas al menos una de las preguntas será sobre esta temática.
	1.3 En las entrevistas de trabajo se utiliza el siguiente baremo: entrevista hasta 3 puntos, hasta 2 puntos por formación académica, hasta 1,5 por experiencia laboral en función del puesto de trabajo, hasta 1 punto por experiencia de voluntariado, hasta 0,50 por vinculación con la entidad, y hasta 2 puntos por formación complementaria específica según programa. Para la contratación de personal nuevo será requisito la formación en igualdad de al menos de 50h en programas específicos o compromiso de formación si no la posee para el desarrollo de otros programas, para la cual la entidad facilitará la realización de cursos tanto de forma interna como externa.

	1.4 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. Así, 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
	1.5. En la constitución de los órganos y comisiones de selección y valoración que se creen, habrá composición equilibrada entre hombres y mujeres.
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Selección de LEECP Coordinador/a del proyecto. Junta directiva local. En el caso de las Ligas federadas intervendrán, además: 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.
PLAZO EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES	Verificación del uso del lenguaje no sexista en todas las ofertas publicadas. Incremento de plantilla desagregada por sexo. Nº candidatas incorporadas con formación en igualdad de género. Nº ofertas publicadas y Nº de candidaturas recibidas, desagregada por sexo

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVOS	Catalogación y valoración de puestos de trabajo con criterios no discriminatorios por razón de sexo
MEDIDAS	1. Las denominaciones de las categorías contenidas en los puestos profesionales, incluirán la forma femenina. 2. En el caso de la creación de una nueva categoría, en la descripción de las funciones, se garantizará que no se introduce ninguna discriminación por razón de sexo
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Selección de LEECP Coordinador/a del proyecto. Junta directiva local. En el caso de las Ligas federadas intervendrán, además: 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.
PLAZO EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES	Porcentaje de categorías profesionales con nueva denominación femenina, que antes no incluían esta denominación y las de nueva creación

3. FORMACIÓN	
OBJETIVOS	• Dar a conocer a todo el personal de la plantilla y a las Juntas Directivas de las Ligas federadas las medidas que constituyen el Plan de Igualdad, especialmente a las personas responsables de la realización de las medidas. • Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla.

- Promover la sensibilización y formación de todas las personas que trabajan en LEECP en los diversos aspectos de la igualdad de género y en materia de diversidad afectiva sexual

- Generalizar, a través de la formación adecuada, el uso correcto del lenguaje inclusivo en toda la documentación que se realice dentro de la organización.

MEDIDAS

3.1. Promoción de la asistencia de los y las trabajadoras de cada área a los cursos, talleres y jornadas que todos los años organizan la LEECP y la Fundación CIVES para mejorar su capacitación laboral específica o abrir nuevas perspectivas.

3.2. Mantenimiento de los cursos y escuelas de verano que, fuera del horario laboral, van enfocados al personal técnico y dentro de los cuales se incluyen los temas referidos a Igualdad de oportunidades, perspectiva de igualdad y equidad de género, orientación sexual, identidad y expresión de género y coeducación, en todas las áreas y especialmente en el área de juventud, en la de Infancia E interculturalidad.

3.3. Revisión y mejora del sistema de formación de los/as trabajadores/as en materia de Igualdad. Facilitamos el acceso a cursos organizados en materia de Igualdad.

3.4. 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, orientación sexual, identidad y expresión de género y coeducación, etc.) que se trabajan dentro del área y que hay que extender a otras.

3.5. Hasta el momento la formación se realizará 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. Se incorpora la formación a distancia o e-learning.

3.6. Formación inicial: información al nuevo personal sobre la organización en y para la que trabaja (LEECP Y FUNDACIÓN CIVES), especificando los valores y principios que se defienden, las medidas del Plan de Igualdad y, especialmente, las de conciliación, y el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de género y así como las personas responsables a quienes dirigirse en caso necesario (personas de la Comisión de Igualdad)

3.7. Formación permanente: Extensión de la oferta formativa al mayor número posible de personas en general y hombres en particular, programación de diversos tipos de acciones formativas, acercamiento, dentro de lo posible, de los cursos al lugar de trabajo (tal como está haciendo el área de Infancia) y generalización del e-learning con reconocimiento.

3.8. Inclusión en las actividades formativas, de forma

	monográfica y también de forma transversal, de los contenidos sobre igualdad de género, prevención de violencia de género, acoso, sobre el lenguaje inclusivo y no sexista. 3.9. Participación de todas las personas de la LEECP 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 diversos departamentos, incluyendo el de recursos humanos, contabilidad y gestión. 3.10. Disposición dentro de cada centro de trabajo de la documentación y material básico sobre uso correcto del lenguaje inclusivo, prevención de violencia de género, e instituciones relacionadas, protocolo de prevención de acoso sexual, etc.
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Igualdad. Personas responsables de área. Recursos humano.
PLAZO EJECUCIÓN	Durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Número de acciones formativas Nº personas asistentes a las acciones formativas desagregadas por sexo Grado de satisfacción de las acciones formativas medida en cuestionario de satisfacción. Firma de las personas trabajadoras del documento de presentación del Plan de Igualdad.

4. PROMOCIÓN 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,

MEDIDAS

4.1. Mantenimiento de 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.

4.2. Programación de cursos de mejora de las funciones del puesto de trabajo que faciliten la promoción a puestos de mayor responsabilidad.

4.3. Protocolización de los planes internos de promoción y garantías de su conocimiento por toda la plantilla.

4.4. Información interna al propio personal de la Liga de la existencia de las ofertas de trabajo o vacantes que se hayan producido.

4.5. Diseño, dentro de cada área, de 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 mayor responsabilidad

4.6. Todas las ofertas son comunicadas al personal contratado para facilitar la promoción que puede suponer un aumento de horas y condiciones laborales

PERSONAL RESPONSABLE	RRHH, Comunicación, responsables de Área, representantes sindicales y Comisión de igualdad.
PLAZO EJECUCIÓN	Durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Nº de procesos de promoción interna. Nº candidaturas presentadas desagregadas por sexo Nº personas promocionadas desagregadas por sexo

5. CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL	
OBJETIVOS	Establecer un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación.
MEDIDAS	Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo Realización de un estudio de retribución anual
PERSONAL RESPONSABLE	Gerencia
PLAZO EJECUCIÓN	Durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Auditoría salarial y registro retributivo establecidos en RD 902/2020

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
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. • Proteger de manera especial las situaciones personales relacionadas con el embarazo, la maternidad, paternidad o la asunción de otros cuidados familiares.
MEDIDAS	6.1. 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. 6.2. 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. 6.3. 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. 6.4. Revisión anual, a ser posible, de la situación de la plantilla en relación a sus responsabilidades familiares con la finalidad de intentar en lo posible una mejor adecuación del trabajo a cada situación particular.

	6.5. Atención preferente a situaciones de embarazo, cuidado de hijos/as y necesidades familiares sobrevenidas 6.6. Adecuación de horarios y calendarios flexibles. 6.7. Adecuación de vacaciones flexibles 6.8. Respeto a los horarios y calendarios ya acordados 6.9. 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, con atención especial a bajas por embarazo y maternidad. 6.10. Estudio de posibilidades de teletrabajo o trabajo deslocalizado, para las tareas que lo permitan por no comportar atención directa a usuarios/as.
PERSONAL RESPONSABLE	Recursos humanos, Gerencia y responsables de programas. Deben ser las personas que conocen el puesto de trabajo y sus funciones dentro de un equipo quienes valoren y controlen los efectos positivos y negativos de cada de cada medida que se vaya a adoptar.
PLAZO EJECUCIÓN	Durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Nº personas beneficiarias de las medias Nº solicitudes y Nº concesiones desagregadas por sexo Verificación de la adecuación de las medidas de adaptación y flexibilidad

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.	
OBJETIVOS	Facilitar el acceso y promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas
MEDIDAS	Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se dé preferencias a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas.
PERSONAL RESPONSABLE	Juntas Directivas y Gerencia
PLAZO EJECUCIÓN	Durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Aumento respecto a años anteriores de la proporción de mujeres en categorías subrepresentadas Nº procesos de selección y promoción, desagregados por sexo.

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y 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.
MEDIDAS	8.1. Inclusión en la información inicial y en las diversas acciones formativas sobre igualdad de género: tipificación de conductas de acoso, relaciones de poder en las que se produce y consecuencias negativas para las personas, la organización y la sociedad, así como las formas de prevenirlas.

	8.2. Realización de un Plan específico de prevención y procedimientos de actuación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, que será incluido como adjunto en el Plan de Igualdad. 8.3. Establecimiento de consenso con la representación legal de trabajadoras y trabajadores del Protocolo de actuación para la prevención, la denuncia y la sanción, si hubiera lugar, de las conductas de acoso. 8.4. Mantenimiento actualizado del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo. 8.5. Consideración explícita del acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido. 8.6. Establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para aquellas personas del equipo humano que puedan ser víctimas de este tipo de comportamientos. 8.7. Difusión del Protocolo de Prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Igualdad, Juntas directivas
PLAZO EJECUCIÓN	Durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Nº de formaciones específicas Nº personas informadas del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo (firma del registro) Nº incidencias ocurridas

9. Comunicación.	
OBJETIVOS	• Hacer visible y trasladar la perspectiva de igualdad de género a las actividades, a las relaciones internas y a la propia imagen externa de la LEECP. • Cuidar la imagen de respeto y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y que proyectamos en nuestras manifestaciones de cara al exterior a través de las redes sociales, en la Revista, en los folletos, etc.
MEDIDAS	1.Utilización exclusiva y correcta de lenguaje no sexista 2. Inclusión de mujeres en la realización y visualización de las actividades que se organizan y publicitan. 3. Creación de espacios reales/virtuales de intercambio, propuestas y denuncias. 4. introducción obligada en la elaboración de los programas que se presenten a las diferentes administraciones del compromiso explícito de leecp de promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad real entre hombres y mujeres y de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
PERSONAL RESPONSABLE	área de Comunicación, Comisión de Igualdad, personas responsables de la coordinación de cada área.
PLAZO EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES	• Verificación de las publicaciones, comunicaciones y estudios realizados • Nº informaciones difundidas al equipo humano en materia

	de género • Nº acciones de sensibilización sobre el contenido del Plan • Verificación de la existencia del punto permanente en la asamblea ordinaria anual

10. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.	
OBJETIVOS	• Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género
MEDIDAS	• Mantenimiento en el Código ético de la entidad la perspectiva de género • Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género, y que incluya los riesgos laborales de las mujeres embarazadas. • Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral, que afecten en mayor medida a las mujeres.
PERSONAL RESPONSABLE	Departamento RRHH y Comisión de Igualdad
PLAZO EJECUCIÓN	Durante la Vigencia del Plan
INDICADORES	• Verificación de la perspectiva de género en el código ético • Verificación de la perspectiva de género en el estudio de prevención de riesgos laborales • Número de campañas realizadas • Nº personas asistentes a las campañas, desagregadas por sexo

11. VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVOS	• Dar a conocer a la plantilla las medidas establecidas por ley y la empresa las aplique. • Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones en campañas contra la violencia de género
MEDIDAS	• Integración en el plan de formación cursos específicos sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género • Atención de la acreditación de la situación de víctima de violencia de género en la empresa desde diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, informe médico o psicológico elaborado por profesional colegiado, informe de servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, servicio de salud mental, equipos SAVA,...) • Adaptación de la jornada, el cambio de turno y traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género • Sensibilización en la campaña del Día Contra la Violencia de Género • Información a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Igualdad
PLAZO EJECUCIÓN	Durante la vigencia del Plan
INDICADORES	• Nº formaciones/informaciones realizadas • Nº actuaciones realizadas con mujeres víctimas de violencia de género

	• Tipología de las acreditaciones presentadas • Verificación de las medidas adoptadas en las demandas planteadas

7. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

Recursos humanos:

La Comisión de Seguimiento, que se relacionarán con:

- Junta Directiva
- Comisión Permanente
- Coordinador de Programas: Coordinadoras de Áreas
- Gerencia
- Recursos Humanos
- Comunicación

Recursos materiales:

- Registros
- Formularios
- Encuestas
- Informes
- Gráficos
- Web
- RRSS

Medios:

- Reuniones específicas
- Correo
- Charlas on line
- Jornadas
- Actividades de sensibilización
- Encuentros
- Actividades formativas

- **Implantación**	- **Seguimiento**	- **Evaluación**
- Información - Correo - Web - RRSS	- Revisión órganos - Publicaciones - Registro: - De acciones generales De acciones de áreas De programas De investigaciones - Informes parciales	- Registros finales - Gráficos comparativos: inicio y final - Informe final - Propuestas

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Implantación	**Seguimiento**	**Evaluación**
Año 2022	Años 2023/2024	Año 2025

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

La Comisión Negociadora, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones trimestralmente, para realizar el seguimiento e implementación de las medidas recogidas en el III Plan de Igualdad.

Se realizarán una evaluación intermedia a los dos años de inicio de vigencia del Plan lo que permitirá poder introducir todas las medidas según su desarrollo y las necesidades detectadas. Las revisiones periódicas constituyen un elemento clave para conocer el impacto de las medidas en la consecución de objetivos.

En último término se realizará una evaluación final haciéndola coincidir con la finalización del periodo de cuatro años en donde se analizará el grado de cumplimiento y eficacia de las medidas que se han implementado.

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

COMISIÓN NEGOCIADORA

Liga Española de la Educación y la Cultura Popular cuenta con un Comité de Igualdad desde el año 2019, encargado en ese momento de revisar el Diagnóstico de 2016 y demás asuntos relativos al Plan de Igualdad y al Protocolo de prevención de Acoso sexual y por razón de sexo.

Con el Real Decreto 901/2020 se ha realizado la elección de las personas que han de integrar la Comisión Negociadora partiendo, en principio, de las que constituían el Comité de Igualdad pero cumpliendo con los requisitos en dicho Real Decreto.

La Comisión Negociadora que se constituye en noviembre de 2021, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del Plan de Igualdad, así como su seguimiento y evaluación periódica y final. De esta forma asume también las competencias de la Comisión de Igualdad.

La entidad no cuenta con un Comité de empresa ni con secciones sindicales por lo que las personas que forman parte de la Comisión Negociadora en representación de los/as trabajadores/as, lo son de manera voluntaria previa información a toda la plantilla. Dichas personas cuentan con formación específica en materia de Igualdad.

La composición de la Comisión de Negociación para el Plan de Igualdad es la que sigue tal como consta en el acta de 23 de noviembre de 2021.

En representación de la dirección de la entidad:

- Francisca Fuillerat Pérez
- Carmen Rueda Parras
- Juan Ramón Lagunilla Alonso
- Rosa Martínez González

En representación de los/as trabajadores/as:

- Pedro Alejo Bueno González
- M Isabel Casado Triviño

- M Carmen Castillo Serrano
- Sonia Valenzuela Ortega

Asumiendo el cargo de la presidencia: M Carmen Castillo Serrano y de la Secretaría: Juan Ramón Lagunilla Alonso tal como se recoge en el acta con fecha 23 de noviembre de 2021

(Se adjunta Acta de constitución)

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN

El procedimiento de modificación de las medidas del plan que sean necesarias modificar o mejorar se realizará tras las reuniones de seguimiento y evaluación que se lleven a cabo estableciendo el plazo para su implementación y las personas responsables que deban implementarlas.

ANEXOS

PROTOCOLO DE LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA POPULAR PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

1. INTRODUCCIÓN:

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares y el estado civil **se considera discriminatorio y está expresamente prohibido** por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como por una abundante normativa internacional, europea y nacional. Todas las empresas, Instituciones y entidades, con independencia del número de personas que integren su plantilla, tienen la **obligación legal** de establecer medidas de actuación, protección y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo. La no adopción por las empresas de estas medidas supone, por tanto, **una infracción del ordenamiento jurídico**.

Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo **afectan negativamente al trabajo**, puesto que las personas que lo sufren generalmente no se atreven a denunciar por temor a represalias o incomprensión, pero pierden eficacia y rinden menos al disminuir su motivación e incluso pueden abandonar sus tareas y responsabilidades. Así mismo, este tipo de situaciones **repercute en la salud de las víctimas** al producir desequilibrios funcionales y emotivos. Las **consecuencias negativas** afectan también al normal funcionamiento de la entidad, al clima laboral, a la motivación de la plantilla, a la imagen externa de la organización, etc. De ahí que el desarrollo de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la entidad en no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar el buen funcionamiento y la consecución de sus fines.

Por tanto, también **las ONGs** deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. (Art. 48.1 de la citada L.O.) Con independencia del **Plan de Igualdad vigente**, hay que incluir en él, como mínimo, el compromiso de la organización con los principios de igualdad y el conjunto de medidas que garanticen y tutelen los derechos de las personas afectadas, además de disponer de las correspondientes medidas preventivas**.**

2. REFERENCIAS NORMATIVAS:

NORMATIVA INTERNACIONAL: Declaración Universal Derechos Humanos, Arts. 3 y 5

NORMATIVA EUROPEA: Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23/09/2002 "Declaración del Consejo de 19 de Diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un "Código de Conducta" encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE. Convenio de Estambul (acoso) 5/2011.

NORMATIVA ESTATAL: Constitución Española de 1978 Art. 1.1; art 9.2 ; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2. Código Penal: art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445. Código Civil: art. 1903. Estatuto de los Trabajadores – Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2 c) 12 Art. 96.11; Art.96.12 ; Art. 96.14; Art. 97. LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género. Ley de Proc. Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art.180; art. 181 y art. 182. Convenio Del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y violencia doméstica (2015): art.3, 16 y específicamente art. 34 y 40.

3. EXPLICACIÓN Y ACLARACIÓN DE CONCEPTOS:

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 7, dice respecto al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:

"*Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley* ***constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*****" (art. 7.1)** El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

"***Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".*** (art.7.2) Así mismo, constituye discriminación por razón de sexo "*todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares"*. (art. 8) **En el acoso por razón de sexo no es necesario que las conductas acosadoras sean de carácter sexual.**

Dentro del ámbito laboral pueden producirse **otros acosos discriminatorios** cuando la conducta no deseada y que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo se relaciona con la **orientación afectivo-sexual**, con el **origen racial o étnico**, con la **religión o convicciones**, con la **discapacidad** o la **eda**d.

Tampoco debe ser confundido con el acoso sexual ni con el acoso por razón de sexo, el **acoso moral, psicológico, laboral o mobbing**. En este caso se maltrata a una o más personas de forma reiterada y por tiempo prolongado y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo. El intento de someter emocional y psicológicamente, de forma violenta u hostil, persigue anular su

capacidad, su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. (Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal).

Todos los acosos descritos pueden realizarse bajo la forma de **ciberacoso**. Y todas las formas de acoso pueden tener **sentido descendente** (realizado por personas con poder o autoridad), **horizontal** (entre personas con la misma categoría laboral) o **ascendente** (trabajadores/as a jefes/as)

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, **se relacionan como acoso sexual las siguientes conductas**: Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a. El uso de viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas o mensajes de carácter ofensivo, de contenido sexual. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

Se considera acoso por razón de sexo: Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre, o por la orientación sexual. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres. Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gay, transexuales o bisexuales. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona. Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.

4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA POPULAR

La LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA POPULAR (LEECP) **declara** que es derecho de toda persona trabajadora ser tratada con dignidad, respetando su integridad física y moral y garantizando su no discriminación, tal como figura en la Constitución Española, en la Normativa internacional y europea, en la legislación laboral y en el Estatuto de los Trabajadores**.**

La LEECP **se posiciona de manera categórica** contra cualquier práctica de cualquier miembro de la organización que pueda suponer acoso sexual y por razón de sexo, pero también acoso laboral, psicológico o moral, de identidad de género, de orientación afectivo-sexual, de embarazo y paternidad/maternidad, o cualquier acoso discriminatorio y en cualquier modalidad (presencial, ciberacoso, etc.) y asume la necesidad de tomar medidas para prevenirlo y evitar su aparición.

LEECP **hace público su compromiso** con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización. Por lo tanto, la LEECP **se compromete a**:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse, con las debidas garantías de confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso **la LEECP exige** de todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos, de gestión y de coordinación, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que mantengan relaciones por motivos de trabajo, incluyendo a personas voluntarias, usuarias de servicios, personal colaborador externo, etc. con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto y prestando apoyo a las personas que los sufren.

5. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

OBJETIVO GENERAL:

Prevenir y evitar las posibles situaciones de acoso, en cualquiera de sus formas y afrontarlas de manera efectiva si estas llegan a producirse. Se trata de desarrollar una acción integral que incorpore medidas que vayan desde la **prevención, la detección, la atención y la protección a las víctimas**, hasta, en su caso**, la sanción** de las personas responsables del acoso a través del oportuno expediente disciplinario.

MEDIDAS:

1. **Difusión y distribución** entre todas las personas que componen y trabajan en la LEECP del presente Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de la página web, correos electrónicos personales, tablones de anuncios, etc.

2. **Designación de un equipo** de personas con formación en igualdad entre mujeres y hombres, en prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y en habilidades sociales, para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse. Se procurará una composición equilibrada de hombres y mujeres y podrá coincidir con el Equipo de Igualdad.
3. **Implicación de las personas** con responsabilidades en LEECP, principalmente Junta Directiva, representación legal del personal laboral y/o de seguridad y salud en el trabajo, recursos humanos y Comisión de Igualdad.
4. **Realización de acciones formativas** específicas sobre prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre las personas mencionadas en las anteriores medidas.
5. **Realización de campañas de sensibilización**, informativas y formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
6. **Diseño y distribución de material informativo** en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer especialmente las vías de resolución de estas situaciones.
7. **Inclusión en los programas y proyectos educativos** que realiza LEECP, junto con la perspectiva de género, información relativa a la educación para prevenir el acoso de cualquier tipo en las relaciones sociales y, especialmente, en las laborales.
8. **Evaluación y seguimiento**, con carácter periódico, del funcionamiento y efectividad del presente Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo sus resultados en los del Plan de igualdad.

6. FORMAS DE PROCEDIMIENTO:

A) PROCEDIMIENTO INFORMAL:

La persona que considere que han sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo presentará su denuncia **de forma verbal,** poniéndolo en conocimiento de cualquier persona componente de la Comisión de Igualdad, bien ella misma o a través de persona de su confianza.

Al recibir la comunicación, en un plazo máximo de 5 días, se convocará reunión de la **Comisión de Igualdad**. Dada la dispersión geográfica de las personas de la Comisión de Igualdad de LEECP las gestiones podrán realizarse telefónicamente. La Comisión de Igualdad **nombrará a una instructora o instructor** para la investigación e iniciación del procedimiento con la mayor celeridad posible. Todos los aspectos del procedimiento serán confidenciales, asignando un código numérico al expediente, cuya recepción deberán firmar, la presidencia de la Comisión de Igualdad y la persona instructora, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Una vez iniciada la **investigación**, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona de elegida como instructora y sólo explicará una vez su situación, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. La función de la instructora o instructor, en el procedimiento informal, será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con la persona presuntamente acosadora, reclamar la intervención de una persona experta si lo considera necesario, etc. todo ello con **la finalidad de conseguir que termine la situación de acoso sexual o por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes**.

En el más breve plazo de tiempo se dará por finalizado el procedimiento. **De todo lo actuado, así como de las conclusiones, deberá quedar constancia escrita, debiendo ser firmada al menos por la persona que denuncia y la instructora o instructor, mediante el código de expediente asignado al inicio del proceso**. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, el archivo de las actuaciones será custodiado por la/el secretaria/o de la Comisión de Igualdad teniendo acceso a él, sólo dicha Comisión.

Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la solución es incumplida por la persona acosadora, podrá presentar denuncia a través del método formal.

B) PROCEDIMIENTO FORMAL

Se entiende el procedimiento formal como la segunda fase del procedimiento informal cuando mediante éste no se ha resuelto el acoso según la persona denunciante, con independencia de que pueda acudir, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda.

Podrá presentar denuncia la víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo. En este procedimiento la **denuncia se realizará siempre por escrito** y se hará llegar a **la Comisión de Igualdad** que nombrará otra persona como instructor/a y se iniciarán las actuaciones de investigación igual que en el procedimiento informal. Hasta el cierre del procedimiento la persona instructora, siempre que lo considere oportuno, podrá solicitar al Departamento de Personal o a quien corresponda alguna medida cautelar proporcionada a las circunstancias del caso (reordenación del tiempo de trabajo, por ejemplo, cambio de lugar, etc.) para separar provisionalmente a las personas implicadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con discreción y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la presunción de inocencia de la persona denunciada. La instructora o instructor pondrán, de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

Informe de conclusiones: En un plazo razonable, que no exceda de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la instructora o instructor, finalizada la investigación, elaborará el informe que aprobará en su caso la Comisión de Igualdad sobre el supuesto acoso investigado. En éste se indicarán las conclusiones alcanzadas, incluyendo las circunstancias observadas. Cuando se resuelva que ha habido acoso se instará a la Dirección de LEECP la **solicitud de apertura del expediente disciplinario** a la persona acosadora, que será tramitado por el Servicio de Personal, aplicando a la persona acosadora las sanciones previstas por la Ley. Dicho expediente se realizará en los mínimos plazos posibles y mientras no se solucione, seguirán en vigor las medidas cautelares establecidas al inicio de la denuncia. Se comunicará a la Comisión de Igualdad la resolución de dicho expediente.

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Durante la tramitación de los procedimientos formal o informal que regula este Protocolo se observarán las siguientes garantías:

a) **Respeto y protección a las personas**, procediendo con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

b) **Presunción de inocencia** que habrá de garantizarse siempre respecto a las personas implicadas y denunciadas.

c**) Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva**, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Este compromiso se mantendrá después de perder la condición por la que participaron en el procedimiento.

d) **Diligencia y celeridad**. La investigación sobre la conducta reclamada deberá ser realizada con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado y la resolución dictada en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

e) **Prohibición de represalias**. **Queda expresamente prohibido cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que efectúen una denuncia (incluyendo el caso en el que la denuncia no pueda ser probada), comparezcan como testigos o participen en una investigación**. Cualquier acción en este sentido se considerará como motivo de apertura de expediente disciplinario, sin perjuicio de las actuaciones que puedan derivarse en los casos de falsas denuncias

VIGENCIA DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento tendrá una vigencia indefinida; ello no obsta para que pueda ser revisado y mejorado a partir de la experiencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_prevencion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sexo.pdf

Título: Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

Documento elaborado por: Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad Junio 2015

EL PRESENTE PROTOCOLO FIGURARÁ COMO PARTE DEL PLAN DE IGUALDAD

SE HARÁ CONSTAR SU APROBACIÓN POR LA ASAMBLEA GENERAL DE LEECP REFLEJANDO EL PUNTO CORRESPONDIENTE DEL ACTA.

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD en el proceso de tramitación y resolución de denuncia por acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Don/Doña
……
……

Habiendo sido designado/a por LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

ME COMPROMETO A respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso. Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En……. a……..de……. de…….

Firmado: