

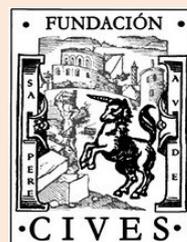
Plan de Igualdad del grupo “Asociación Liga Española de la Educación y la Cultura Popular y Fundación CIVES”

2025-2029



Liga española
de la
educación

De Utilidad Pública



Índice

1.- INTRODUCCIÓN

- 1.1 Presentación de la Liga Española de la Educación y la Cultura Popular (LEECP) y la Fundación CIVES (FC)
- 1.2 Marco normativo
- 1.3 Antecedentes del II Plan de Igualdad de la LEECP y FC

2.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.- COMISIÓN NEGOCIADORA

- 3.1 Composición de la Comisión negociadora

4.- INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DEL GRUPO

- 4.1 Áreas de diagnóstico
- 4.2 Datos cuantitativos
 - 4.2.1 Porcentajes mujeres/hombres
 - 4.2.2 Tipos de contratos
 - 4.2.3 Categorías profesionales y nivel de estudios
 - 4.2.4 Retribuciones
 - 4.2.5 Jornada laboral
 - 4.2.6 Movimientos de personal
 - 4.2.7 Responsabilidades familiares
 - 4.2.8 Formación y promoción
- 4.3 Conclusiones
 - 4.3.1 Acceso al empleo, proceso de selección y contratación
 - 4.3.2 Clasificación profesional
 - 4.3.3 Formación
 - 4.3.4 Promoción profesional
 - 4.3.5 Condiciones de trabajo
 - 4.3.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - 4.3.7 Infrarrepresentación femenina
 - 4.3.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - 4.3.9 Comunicación
 - 4.3.10 Riesgos laborales y salud laboral

5.- AUDITORÍA RETRIBUTIVA

6.- PLAN DE IGUALDAD

- 6.1 Definición de objetivos**
- 6.2 Descripción de medidas, plazo de ejecución y priorización, y diseño de indicadores para determinar la evolución de las mismas**
 - 6.2.1 Áreas
 - 6.2.2 Medidas
- 6.3 Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación**

- 6.4 Calendario de actuaciones**
- 6.5 Seguimiento, evaluación y revisión**
- 6.6 Comisión de seguimiento, evaluación y revisión**
- 6.7 Procedimiento para la modificación o revisión**
- 6.8 Cronograma**

1.- Introducción

1.1 Presentación de la Liga Española de la Educación y la Cultura Popular y la 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 7 Comunidades Autónomas, con 15 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 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. Su propósito fundamental es la promoción de la convivencia solidaria y respetuosa con el pluralismo de las diferentes expresiones de conciencia existentes en la sociedad, el ejercicio de la libertad responsable y de los derechos y deberes cívicos, promoviendo 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 y la FC son organizaciones de voluntariado, por cuanto sus cuadros directivos expresan su solidaridad con la contribución personal a los fines de la entidad sin retribución alguna.

Para la LEECP y la FC, 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 nuestros programas las directivas actúan como portavoz ante los poderes públicos para solicitar a sus administraciones 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:

-  *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 (CONGD)*
- ✚ *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 el Patronato (FC) y la Junta Directiva, Comisión Permanente (LEECP), 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 y de la Fundación CIVES.

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.
- ✚ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- ✚ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- ✚ 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.
- ✚ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

1.3 Antecedentes del II Plan de Igualdad de la LEECP y FC

La junta directiva de LEECP celebrada el día 27 de octubre de 2013 adoptó la decisión de elaborar el I Plan de Igualdad de la LEECP y de la FC, 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 y FC 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 las 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 LEECP y FC, 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 I 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 y FC para implementar tanto el Plan como el Protocolo.

La nueva normativa legal referida a Planes de igualdad obligó en 2020 a elaborar un nuevo Diagnóstico y a actualizar y complementar las medidas del anterior Plan de igualdad. Para su cumplimiento, los órganos directivos de la LEECP y FC aprobaron iniciar los trámites para la actualización del I Plan de Igualdad conforme a esa nueva normativa legal se procedió a la constitución de la Comisión negociadora con fecha 19 de noviembre de 2021, integrada por una representación paritaria de representantes de la entidad, y de los trabajadores que, la no existir en aquella fecha representación legal de los mismos, se estuvo integrada por aquellos que voluntariamente aceptaron participar.

Con fecha 21 de diciembre de 2021 el que sería el II Plan fue aprobado por los órganos directivos y se procedió a solicitar su inscripción según la normativa aplicable. Dicha inscripción, tras varias alegaciones fue rechazada definitivamente por defecto de forma en el año 2022.

El 15 de diciembre de 2023, y tras la celebración de elecciones sindicales en las que por fin se consiguió que hubiera representación legal de al menos una parte importante de la plantilla, se procedió a la constitución de la Comisión Negociadora del que será tras su aprobación el II Plan de Igualdad de la LEECP y la FC.

2.- Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de la entidad Liga Española de la Educación y la Cultura Popular incluyendo a las Ligas federadas, y de la Fundación Cives, así como al voluntariado de ambas entidades, siendo por lo tanto su ámbito de aplicación todo el territorio nacional y en su caso, a todo el personal expatriado de los programas de cooperación internacional. El Plan de Igualdad de LEECP y la FC tendrá una vigencia de 4 años a partir de su aprobación y registro.

3.- Comisión Negociadora

3.1 Composición de la Comisión negociadora

La comisión negociadora del Plan de Igualdad se constituyó el 15 de noviembre de 2024 y quedó constituido, tal y como figura en el acta de constitución que se adjunta, por las siguientes personas:

1. En representación de la LEECP y de la FC:
 - Ana María Rodríguez Penin
 - Carmen Rueda Parras
 - Francisco Luis Rodríguez Fernández
 - Juan Ramón Lagunilla Alonso
 - Carlos Gentil González
 - María Eva Navarro Pulido

2. Designados por el Comité de Empresa:
 - Amanda Pelaz Dancausa (USO)
 - Pedro Alejo Bueno González (CCOO)

3. En representación de los sindicatos más representativos:
 - Imma Badia Camprubí (USO)
 - Irena Boned Gómez (CCOO)
 - Olga Fuentes Pérez (FSIE),
 - Nieves Martínez Ten (UGT)

4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DEL “GRUPO LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA POPULAR”

4.1 Áreas de diagnóstico

Tal y como ya se ha señalado, el GRUPO LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA POPULAR, está formado por la Asociación Liga Española de la Educación y la Cultura Popular (LEECP) y la Fundación Educativa y Asistencial CIVES (CIVES)

La Liga Española de la Educación y la Cultura Popular es una federación de ONG's 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.

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 al Grupo 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 abarcan el periodo comprendido entre el 1 de enero el 31 de diciembre del año 2022.

En el proceso de análisis de los datos y elaboración de la información cualitativa de los mismos, ha colaborado con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, la responsable de RRHH de la entidad, doña Rosa Sánchez Amarilla.

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

-  Acceso al empleo. Proceso de selección y contratación.
-  Clasificación profesional.
-  Formación.
-  Promoción profesional.
-  Condiciones de trabajo.
-  Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
-  Infrarrepresentación femenina

-  Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
-  Comunicación.
-  Riesgos laborales y salud laboral.
-  Violencia de Género.

4.2 Datos cuantitativos

En este análisis cualitativo de diagnóstico, se han sumado los datos de todo el Grupo LEECP y CIVES, que en los cuadros cuantitativos que se adjuntan al final del mismo, figuran desagregados por cada una de las organizaciones que lo integran.

4.2.1 Porcentaje mujeres/hombres

Durante todo el año 2022, periodo análisis de datos, el Grupo LEECP y FC ha contado con una plantilla de 404 personas trabajadoras, de las cuales 362 eran mujeres (89,60%) y 42 hombres (10,40%).

4.2.2 Tipos de contratos

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 y 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 (que incluye fijo discontinuo e indefinido a tiempo completo y parcial) eran en total 261 (64,60% del total de la plantilla): 236 mujeres (65,20% de la plantilla de mujeres), y 25 hombres (59,52% de la plantilla de hombres).

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 2022. Dado que las mujeres se concentran, proporcionalmente, en la contratación a tiempo parcial, se introducirán al respecto medidas de acción positiva en el Plan de Igualdad para potenciar su acceso a los contratos a tiempo completo.

Distribución de la plantilla por tipo de contratos								
Tipo de contrato	Mujeres	HOR	VER	Hombres	HOR	VER	Total	Total
Temporal a Tiempo Completo	57	85%	12%	10	15%	20%	67	13%
Temporal a tiempo Parcial	171	91%	37%	16	9%	31%	187	36%
Fijo Discontinuo	143	92%	31%	13	8%	25%	156	30%
Indefinido a Tiempo Completo	50	83%	11%	10	17%	20%	60	12%
Indefinido a Tiempo Parcial	43	96%	9%	2	4%	4%	45	9%
TOTAL	464	90%	100%	51	10%	100%	515	100%

La plantilla de la LEECP es joven, ya que el 76,24% de las mujeres, y el 69,05% de los hombres están en el tramo de edad de hasta 45 años.

Distribución de la plantilla por edades								
Bandas de edades	Mujeres	HOR	VER	Hombres	HOR	VER	Total	Total
Menos de 20 años	2	100%	1%	0	0%	0%	2	0%
20 – 29 años	39	80%	11%	10	20%	24%	49	12%
30 – 45 años	235	93%	65%	19	7%	45%	254	63%
46 y más años	86	87%	24%	13	13%	31%	99	25%
TOTAL	362	90%	100%	42	10%	100%	404	100%

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 17,40% de las mujeres, y el 7,14% de los hombres tienen más de 10 años de antigüedad en la entidad.

La proporción de mujeres y hombres entre los 30 y 45 años (65% y 45% respectivamente) se invierte al pasar al siguiente tramo de edad (24% mujeres frente a 31% hombres). Esta anomalía se contemplará en el Plan de Igualdad introduciendo medidas de mejora en los tipos de contrato, ampliación de la jornada laboral, formación y análisis de los puestos de mayor responsabilidad por si hubiera algún tipo de dificultades para que las mujeres de más edad conserven su puesto de trabajo.

4.2.3 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 362 mujeres, 317 (90,31%), tenían estudios universitarios; y entre los hombres, de una plantilla total de 42, el 80,95% (34) 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 (362) 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							
Profesional	estudios	Mujeres		Hombres	%	Total	%
PERSONAL COCINA/LIMPIEZA/MANTENIMIENTO/GUARDES @S	Sin estudios			0		0	0,00%
LEECP	Primarios	39	11,11%	5	1,42%	44	12,54%
ALMERIA	Primarios	3	0,85%	0	0,00%	3	0,85%
CÁDIZ	Primarios	3	0,85%	0	0,00%	3	0,85%
JAEN	Primarios	2	0,57%	0	0,00%	2	0,57%
	PRIMARIOS	47	13,39%	5	1,42%	52	14,81%
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Universitarios	1	0,28%	1	0,28%	2	0,57%
AUX /APOYO EDUCADOR@S	Sin estudios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Primarios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0	0,00%
LEECP	Universitarios	5	1,42%	0	0,00%	5	1,42%
JAEN	Universitarios	2	0,57%		0,00%	2	0,57%
TOTAL UNIVERSITARIOS		5	1,42%		0,00%	5	1,42%
COORDINADOR@S AREAS/DEPT	Sin estudios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Primarios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0	0,00%
LEECP	Universitarios	13	3,70%	1	0,28%	14	3,99%
JAEN	Universitarios	1	0,28%		0,00%	1	0,28%
TOTAL UNIVERSITARIOS		14	3,99%	1	0,28%	15	4,27%
DIRECTORAS-ES/ DIRECTORAS-ES PEDAGOGICOS	Sin estudios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Primarios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Secundarios(1)	1	0,28%		0,00%	1	0,28%
LEECP	Universitarios	7	1,99%	2	0,57%	9	2,56%
ALMERIA	Universitarios	1	0,28%		0,00%	1	0,28%
JAEN	Universitarios	1	0,28%		0,00%	1	0,28%
TOTAL UNIVERSITARIOS		9	2,56%	2	0,57%	11	3,13%
EDUCADOR@S INFANTILES	Sin estudios		0,00%		0,00%	0	0,00%

	Primarios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0	0,00%
LEECP	Universitarios	94	26,78%	3	0,85%	97	27,64%
ALMERIA	Universitarios	3	0,85%		0,00%	3	0,85%
CÁDIZ	Universitarios	5	1,42%		0,00%	5	1,42%
TOTAL UNIVERSITARIOS		102	29,06%	3	0,85%	105	29,91%
MAESTR@S	Sin estudios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Primarios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Universitarios	2	0,57%		0,00%	2	0,57%
DOCENTES/FORMADOR@S	Sin estudios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Primarios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0	0,00%
LEECP	Universitarios	57	16,24%	10	2,85%	67	19,09%
CÁDIZ	Universitarios	2	0,57%		0,00%	2	0,57%
JAEN	Universitarios	12	3,42%	2	0,57%	14	3,99%
TOTAL UNIVERSITARIOS		71	20,23%	12	3,42%	83	23,65%
LUDOTECARI@S	Sin estudios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Primarios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Secundarios(1)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Universitarios	11	3,13%	0	0,00%	11	3,13%
PSICOLOG@S/SOCIOLOG@S/PEDAGOG@S	Sin estudios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Primarios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0	0,00%
LEECP	Universitarios	16	4,56%	1	0,28%	17	4,84%
CÁDIZ	Universitarios	1	0,28%		0,00%	1	0,28%
JAEN	Universitarios	1	0,28%	1	0,28%	2	0,57%
TOTAL UNIVERSITARIOS		18	5,13%	2	0,57%	20	5,70%
MONITOR@S OTL	Sin estudios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Primarios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Secundarios(1)	6	1,71%	3	0,85%	9	2,56%
LEECP	Universitarios	3	0,85%	0	0,00%	3	0,85%
JAEN	Universitarios	4	1,14%		0,00%	4	1,14%

TOTAL UNIVERSITARIOS		7	1,99%	0	0,00%	7	1,99%
TECNIC@S	Sin estudios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Primarios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Secundarios(1)	1	0,28%		0,00%	1	0,28%
LEECP	Universitarios	26	7,41%	7	1,99%	33	9,40%
CIVES	Universitarios	1	0,28%		0,00%	1	0,28%
TOTAL UNIVERSITARIOS		27	7,69%	7	1,99%	34	9,69%
AUX ADMINISTRACION	Sin estudios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Primarios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Universitarios	2	0,57%	1	0,28%	3	0,85%
	Universitarios	1	0,28%		0,00%	1	0,28%
TOTAL UNIVERSITARIOS		3	0,85%	1	0,28%	4	1,14%
ABOGAD@S	Sin estudios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Primarios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Universitarios	2	0,57%	1	0,28%	3	0,85%
ASESOR@S JURIDIC@S	Sin estudios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Primarios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Secundarios(1)		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Universitarios		0,00%		0,00%	0	0,00%
SOCIALES/INTEGRADOR@S	Sin estudios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Primarios		0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Secundarios(1)		0,00%	0	0,00%	0	0,00%
LEECP	Universitarios	41	11,68%	3	0,85%	44	12,54%
CÁDIZ	Universitarios	1	0,28%		0,00%	1	0,28%
JAEN	Universitarios	2	0,57%	1	0,28%	3	0,85%
TOTAL UNIVERSITARIOS		44	12,54%	4	1,14%	48	13,68%
PROFESOR@S-ES E.L.E/REFUERZO	Sin estudios		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Primarios		0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Secundarios(1)		0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Universitarios		0,00%		0,00%	0	0,00%
PERSONAL EXPATRIAD@	Sin estudios		0,00%		0,00%	0	0,00%

	Primarios		0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Secundarios(1)		0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Universitarios	1	0,28%	0	0,00%	1	0,28%
TOTALES	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Primarios	47	13,39%	5	1,42%	52	14,81%
	Secundarios(1)	8	2,28%	3	0,85%	11	3,13%
	Universitarios	317	90,31%	34	9,69%	351	100,00%

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

4.2.4. 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.

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.

salario									
categorias	salariales	Mujeres	HOR	VERT	Hombres	HOR	VERT	TOTAL	%
PERSONAL	14.001€-	40	87%	12%	6	13%	17%	46	13%
COCINA/LIMPIEZA/MANTENIMIENTO/GUARDES@S	18.000€								
AUX /APOYO EDUCADOR@S	14.001€-	5	100%	2%	0	0%	0%	5	1%
	18.000€								
COORDINADOR@S AREAS/DEPT	18.001€-	8	100%	2%	0	0%	0%	8	2%
	24.000€								
	24.001€-	3	100%	1%		0%	0%	3	1%

	30.000€								
	30.001€- 36.000€	2	100%	1%		0%	0%	2	1%
	Más de 36.000€		0%	0%	1	100%	3%	1	0%
DIRECTOR@S/ DIRECTOR@S PEDAGOGIC@S	18.001€- 24.000€	7	88%	2%	1	13%	3%	8	2%
	Más de 36.000€	1	100%	0%		0%	0%	1	0%
EDUCADOR@S INFANTILES	14.001€- 18.000€	94	97%	29%	3	3%	8%	97	27%
MAESTR@S	18.001€- 24.000€	2	100%	1%	0	0%	0%	2	1%
DOCENTES/FORMADOR@S	18.001€- 24.000€	57	85%	17%	10	15%	28%	67	18%
LUDOTECARI@S	14.001€- 18.000€	11	100%	3%	0	0%	0%	11	3%
PSICOLOG@S/SOCIOLOG@S/PEDAGOG@S	18.001€- 24.000€	16	94%	5%	1	6%	3%	17	5%
MONITOR@S OTL	18.001€- 24.000€	9	75%	3%	3	25%	8%	12	3%
TECNIC@S	18.001€- 24.000€	27	79%	8%	7	21%	19%	34	9%
AUX ADMINISTRACION	18.001€- 24.000€	2	100%	1%		0%	0%	2	1%
ABOGAD@S	18.001€- 24.000€	2	67%	1%	1	33%	3%	3	1%
SOCIALES/INTEGRADOR@S	18.001€- 24.000€	41	93%	13%	3	7%	8%	44	12%
PERSONAL EXPATRIAD@	24.001€- 30.000€	1	100%	0%	0	0%	0%	1	0%
TOTAL		328	90%	100%	36	10%	100%	364	100%

En el Plan de Igualdad se introducirá la medida de presentación anual y análisis del Registro retributivo, con la finalidad de detectar cualquier tipo de discriminación salarial si la hubiere. Asimismo, respecto a los puestos de dirección, y aunque la diferencia no parece relevante, se introducirán medidas de análisis de las funciones y capacidades exigidas, para detectar elementos discriminatorios, si los hubiere, así como acciones formativas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos superiores.

4.2.5. 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 2022 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	HOR	VERT	Hombres	HOR	VERT	Total	%
LEECP	Menos de 20 horas	76	90,5%	23,6%	8	9,5%	20,5%	84	23,3%
ALMERIA	Menos de 20 horas	1	100,0%	0,3%		0,0%	0,0%	1	0,3%
CADIZ	Menos de 20 horas	3	100,0%	0,9%		0,0%	0,0%	3	0,8%
JAEN	Menos de 20 horas	14	100,0%	4,3%		0,0%	0,0%	14	3,9%
	TOTAL Menos de 20 horas	94	92,2%	29,2%	8	7,8%	20,5%	102	28,3%
LEECP	De 20 a 35 horas	87	89,7%	27,0%	10	10,3%	25,6%	97	26,9%
CIVES	De 20 a 35 horas	2	100,0%	0,6%	0	0,0%	0,0%	2	0,6%
ALMERIA	De 20 a 35 horas	4	100,0%	1,2%		0,0%	0,0%	4	1,1%
CADIZ	De 20 a 35 horas	5	100,0%	1,6%		0,0%	0,0%	5	1,4%
JAEN	De 20 a 35 horas	5	100,0%	1,6%		0,0%	0,0%	5	1,4%
	TOTAL De 20 a 35 horas	103	91,2%	32,0%	10	8,8%	25,6%	113	31,3%
LEECP	De 36 a 39 horas	31	93,9%	9,6%	2	6,1%	5,1%	33	9,1%
ALMERIA	De 36 a 39 horas	5	100,0%	1,6%		0,0%	0,0%	5	1,4%
CADIZ	De 36 a 39 horas	3	100,0%	0,9%		0,0%	0,0%	3	0,8%
JAEN	De 36 a 39 horas	13	100,0%	4,0%		0,0%	0,0%	13	3,6%

	a 39 horas								
	TOTAL De 36 a 39 horas	52	96,3%	16,1%	2	3,7%	5,1%	54	15,0%
LEECP	40 horas	125	86,8%	38,8%	19	13,2%	48,7%	144	39,9%
	Más de 40 horas		#¡DIV/0!	0,0%	0	#¡DIV/0!	0,0%	0	0,0%
	TOTAL	322	89,2%	100,0%	39	10,8%	100,0%	361	100,0%

Como puede observarse en la tabla anterior, aún estando nuestra entidad extremadamente feminizada, el número de hombres que están contratados en jornadas de 40 horas (48,7%) es muy superior al de mujeres (38,8%) tal como ya hemos detectado anteriormente, y por dicha razón se introducirán en el Plan de Igualdad las medidas correctoras correspondientes.

Distribución de la plantilla por Turnos									
	Turnos	Mujeres	HOR	VERT	Hombres	HOR	VERT	Total	%
LEECP	mañana	288	90,0%	80,4%	32	10,0%	86,5%	320	81,0%
CIVES		2	100,0%	0,6%	0	0,0%	0,0%	2	0,5%
ALMERIA		6	100,0%	1,7%	0	0,0%	0,0%	6	1,5%
CADIZ		9	100,0%	2,5%	0	0,0%	0,0%	9	2,3%
JAEN		11	100,0%	3,1%	0	0,0%	0,0%	11	2,8%
	TOTAL mañana	316	90,8%	88,3%	32	9,2%	86,5%	348	88,1%
LEECP	tarde	27	84,4%	7,5%	5	15,6%	13,5%	32	8,1%
ALMERIA		1	100,0%	0,3%	0	0,0%	0,0%	1	0,3%
CADIZ		2	100,0%	0,6%	0	0,0%	0,0%	2	0,5%
JAEN		12	100,0%	3,4%	0	0,0%	0,0%	12	3,0%
	TOTAL TARDE	42	89,4%	11,7%	5	10,6%	13,5%	47	11,9%
	TOTAL	358	90,6%	100,0%	37	9,4%	100,0%	395	100,0%

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.

4.2.6. Movimientos del 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 la siguiente tabla se puede ver segregados por sexo y por tipos de contrato, las personas incorporadas a la plantilla durante el año 2022.

Hay que señalar al respecto que todas las contrataciones se hacen directamente, sin intervención de ETTs

También en las incorporaciones a tiempo completo se repite el dato detectado anteriormente: el porcentaje de hombres (42,9%) es muy superior al de mujeres (15,3%), mientras que en las incorporaciones a tiempo parcial, sucede lo contrario con 49,6% de mujeres y 21,4% de hombres. Así pues nos ratificamos en la importancia que tiene el introducir medidas correctoras al respecto en el Plan de Igualdad.

personal incorporado en 2022 ha podido cambiar de contrato temporal a fijo - fijo discontinuo durante el año									
Incorporaciones último año por tipo de contrato									
	Tipo de contrato	Mujeres	HOR	VERT	Hombres	HOR	VERT	Total	%
LEECP	Temporal a Tiempo Completo	16	76,19%	11,7%	5	23,81%	35,7%	21	13,91%
ALMERIA		2	100,00%	1,5%	0	0,00%	0,0%	2	1,32%
CADIZ		1	100,00%	0,7%	0	0,00%	0,0%	1	0,66%
JAEN		2	66,67%	1,5%	1	33,33%	7,1%	3	1,99%
	TOTAL Temporal a Tiempo Completo	21	77,78%	15,3%	6	22,22%	42,9%	27	17,88%
LEECP	Temporal a Tiempo Parcial	49	94,23%	35,8%	3	5,77%	21,4%	52	34,44%
ALMERIA		4	100,00%	2,9%	0	0,00%	0,0%	4	2,65%
CADIZ		7	100,00%	5,1%	0	0,00%	0,0%	7	4,64%
JAEN		8	100,00%	5,8%	0	0,00%	0,0%	8	5,30%
	TOTAL Temporal a Tiempo Parcial	68	95,77%	49,6%	3	4,23%	21,4%	71	47,02%
LEECP	Fijo Discontinuo	40	88,89%	29,2%	5	11,11%	35,7%	45	29,80%
ALMERIA		1	100,00%	0,7%	0	0,00%	0,0%	1	0,66%
JAEN		6	100,00%	4,4%	0	0,00%	0,0%	6	3,97%
	TOTAL Fijo Discontinuo	47	90,38%	34,3%	5	9,62%	35,7%	52	34,44%
	Indefinido a	1	100,00%	0,7%	0	0,00%	0,0%	1	0,66%

	Tiempo Completo								
LEECP	Indefinido a Tiempo Parcial	0	#¡DIV/0!	0,0%	0	#¡DIV/0!	0,0%	0	0,00%
CIVES		1	100,00%	0,7%	0	0,00%	0,0%	1	0,66%
	TOTAL Indefinido a Tiempo Parcial	1	100,00%	0,7%	0	0,00%	0,0%	1	0,66%
	TOTAL	137	90,73%	100,0%	14	9,27%	100,0%	151	100,00%

Bajas definitivas último año									
año									
	Descripción bajas definitivas	Mujeres	HOR	VERT	Hombres	HOR	VERT	Total	%
	Jubilación	0	#¡DIV/0!	0,00%	0	#¡DIV/0!	0,00%	0	0,00%
LEECP	Despido	6	85,71%	2,55%	1	14,29%	3,70%	7	2,67%
ALMERIA	Despido	1	100,00%	0,43%	0	0,00%	0,00%	1	0,38%
	TOTAL Despido	7	87,50%	2,98%	1	12,50%	3,70%	8	3,05%
LEECP	Subrogación	5	100,00%	2,13%	0	0,00%	0,00%	5	1,91%
LEECP	Excedencias Voluntarias	2	100,00%	0,85%	0	0,00%	0,00%	2	0,76%
LEECP	Finalización del contrato	192	88,89%	81,70%	24	11,11%	88,89%	216	82,44%
ALMERIA	Finalización del contrato	3	100,00%	1,28%	0	0,00%	0,00%	3	1,15%
CADIZ	Finalización del contrato	8	100,00%	3,40%	0	0,00%	0,00%	8	3,05%
JAEN	Finalización del contrato	10	90,91%	4,26%	1	9,09%	3,70%	11	4,20%
	TOTAL Finalización del contrato	213	89,50%	90,64%	25	10,50%	92,59%	238	90,84%
LEECP	Cese voluntario	8	88,89%	3,40%	1	11,11%	3,70%	9	3,44%
	Cese por personas a cargo	0	#¡DIV/0!	0,00%	0	#¡DIV/0!	0,00%	0	0,00%
	Otros (muerte, incapacidad, etc)	0	#¡DIV/0!	0,00%	0	#¡DIV/0!	0,00%	0	0,00%
	TOTAL	235	89,69%	100,00%	27	10,31%	100,00%	262	100,00%

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 262 bajas producidas en el año 2022, 235 mujeres (89,69%) y 27 hombres (10,31%), 238 (90,84%) han sido por finalización del contrato.

4.2.7. Responsabilidades familiares

Del total de 404 personas que constituyen la plantilla de la LEECP y FC, solamente 84 mujeres y 7 hombres, tienen hijos, lo que significa que la mayoría de la plantilla (77,48%) no tiene hijos, siendo este porcentaje mucho más alto entre los hombres (83,33%) que entre las mujeres (63,05%).

Sin, embargo, puesto que la LEECP y la FC tratan de corresponsabilizar en las tareas familiares de la manera más completa posible, así como de conciliar en lo posible la vida laboral con la personal y familiar, el Plan de Igualdad introducirá un amplio número de medidas que favorezcan a toda la plantilla, evitando cualquier tipo de discriminación.

Responsabilidades familiares. Número de hijos			
Edad de Hijos/as	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 1 año	16	3	19
1 año	24	2	26
2 años	31	1	32
3 o más años	13	1	14
TOTAL	84	7	91

4.2.8. Formación y promoción

La alta temporalidad de los contratos, debida a las características de la actividad que desarrollan la LEECP y la FC, hace que la promoción laboral y salarial sea escasa, a pesar de que es política de nuestra entidad intentar mejorar las condiciones laborales de la plantilla procurando incrementar las horas 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. De todas formas, en el Plan de igualdad se reforzará esta línea de actuación, explicitando y publicitando las medidas concretas que se aplican.

Así, durante el año 2022, solamente 1 mujer y ningún hombre, fue objeto de promoción por cambio de categoría decidido por la empresa. Confiamos que la elaboración de una Relación de Puestos de Trabajo y su análisis dentro de las propuestas del Plan de Igualdad, favorezcan la promoción interna. De igual manera, la aplicación de las medidas que refuercen la formación de la plantilla debe servir de mecanismo eficaz no sólo para la promoción sino también para una mayor eficiencia en el trabajo.

AÑO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	%TOTAL
	Nº	%HOR.	%VERT.	Nº	%HOR.	%VERT.		
EMPRESA								
Indefinido TC	35	83%	9%	7	17%	13%	42	10%
Indefinido TP	37	93%	10%	3	8%	6%	40	9%
Temporal TC	81	86%	21%	13	14%	25%	94	21%
Temporal TP	185	88%	48%	26	12%	50%	211	48%
Fijos discontinuos	49	94%	13%	3	6%	6%	52	12%
TOTAL	387	88%	87%	52	12%	100%	439	100%
Indefinidos	121	90%	31%	13	10%	25%	134	31%
Temporales	266	87%	69%	39	13%	75%	305	69%
TOTAL	387	88%	100%	52	12%	100%	439	100%
Tiempo completo	116	85%	34%	20	15%	41%	136	35%
Tiempo parcial	222	88%	66%	29	12%	59%	251	65%
TOTAL	338	87%	100%	49	13%	100%	387	100%

4.3. Conclusiones

4.3.1 Acceso al empleo. Procesos de selección y contratación

La LEECP y FC tiene establecido un protocolo 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 y/o FC, 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 como voluntaria/o 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 (también protocolizada) 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 la sobrerrepresentación de las mujeres en la plantilla, no se ha considerado necesario establecer ninguna corrección al respecto. En todo caso, se establecerán medidas en relación al sexo infrarrepresentado para puestos relacionados con la infancia y adolescencia, aunque sean 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 y de FC, 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, será conveniente e s t a b l e c e r , aunque de facto existe, una relación de puestos de trabajo, tal como ya hemos especificado anteriormente.

4.3.3 Formación

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

Anualmente se organizan 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).

De todas formas, atendiendo a los resultados del cuestionario anónimo pasado a la plantilla y personal voluntario, en el Plan de Igualdad se reforzará la formación que facilite la promoción interna.

4.3.4 Promoción profesional

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 el correo electrónico y las reuniones de equipo para la información interna. 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

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

La L.E.E.C.P y FC no aplican 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
- ✓ Ocio Educativo y Animación Sociocultural
- ✓ Familia, Infancia y Juventud en la Comunidad Valenciana
- ✓ Reforma Juvenil y Protección de Menores
- ✓

No obstante, las desviaciones detectadas en cuanto a la proporcionalidad de hombres y mujeres con contratación a tiempo completo y a tiempo parcial, así como en la ocupación de puestos de más responsabilidad, se tratarán de corregir con medidas específicas dentro del Plan de Igualdad.

4.3.6 Ejercicio responsable 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.

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 y que, al igual que la Conciliación y la Corresponsabilidad, se mejorarán en el Plan de Igualdad con medidas específicas.

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

En la LEECP y FC, no se observa infrarrepresentación femenina. De una plantilla total de 404 personas trabajadoras, 362 eran mujeres (89,60%) y 42 hombres (10,40%).

Tampoco se observa infrarrepresentación femenina relevante en los diferentes puestos de trabajo, como se ha visto al analizar la clasificación profesional.

4.3.8 Prevención del acoso sexual por razón de sexo

Se adjunta como anexo al final del documento el **Protocolo 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 LEECP y FC, 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.

4.3.9 Comunicación

A través de todos los canales de comunicación y eventos, tanto internos como externos, se contemplan los requisitos de uso del lenguaje inclusivo, número de imágenes de hombres y mujeres equilibrado, presencia paritaria en intervenciones públicas, mesas, jornadas, publicaciones.

Los principales canales de comunicación que se utilizan son:

- A) Internos
 - a. Reuniones de trabajo
 - b. Correo electrónico
 - c. Tablón de anuncios
 - d. Espacios formativos
 - e. Asambleas
- B) Externos
 - a. Web
 - b. Redes sociales
 - c. Campañas sociales
 - d. Revistas
 - e. Carteles

4.3.10 Riesgos laborales y salud laboral

La entidad cuenta con un **Plan de Prevención Riesgos Laborales y Salud laboral** que es aplicable a todos sus trabajadores/as, al voluntariado y a sus instalaciones. La LEECP y FC se comprometen 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.

Objetivos:

- ✚ 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 la plantilla y voluntariado 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.

Herramienta de Registro Retributivo

Razón Social:

NIF:

PERIODO DE REFERENCIA: fecha inicio fecha fin

CAMPOS

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

DATOS

AGRUPACIONES

CONTRATOS

TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RETRIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR)

1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Cuenta de Puesto-empresa	AGRUP. CLAS. PROF.				
	Puesto-empresa	GRUPO 01	GRUPO 04	GRUPO 02	GRUPO 03
ESCALA-EMPRESA					
DIRECTOR@	DIRECTOR@	2			
DIRECTOR@	DIRECTOR@ PEDAGOGIC@			15	
TECNICOS/EDUCA/PSICOL	COORDINADOR@	1			
TECNICOS/EDUCA/PSICOL	EDUCADOR@S INF			309	
TECNICOS/EDUCA/PSICOL	MAESTR@			2	
TECNICOS/EDUCA/PSICOL	TECNIC@S	288	13		
COORDINACION	COORDINACION MONITOR@S				2
COORDINACION	COORDINADOR@	12			
COORDINACION	COORDINADORA@ EDUCADORAS INF			11	
P LIMPIEZA/COCINA/GUARDES/MANTENIM	GUARDES@				6
P LIMPIEZA/COCINA/GUARDES/MANTENIM	MANTENIMIENTO	1		3	
P LIMPIEZA/COCINA/GUARDES/MANTENIM	MONITOR@S OTL				3
P LIMPIEZA/COCINA/GUARDES/MANTENIM	P LIMPIEZA Y COCIN	1		35	47
LUDOT/MONITOR OTL/AUXILIARES/APOYO	APOYO EDUC INF			11	
LUDOT/MONITOR OTL/AUXILIARES/APOYO	AUX ADMON	2			
LUDOT/MONITOR OTL/AUXILIARES/APOYO	LUDOTECARI@				20
LUDOT/MONITOR OTL/AUXILIARES/APOYO	MONITOR@S OTL				16

Agrupación según valoración de puestos de trabajo (para empresas con auditoría retributiva)

	AGRUP. VALOR. PTO.	ESCALA 01	ESCALA 02	ESCALA 03	ESCALA 04	ESCALA 05
Escala-empresa	Puesto-empresa					
DIRECTOR@	DIRECTOR@	2				
DIRECTOR@	DIRECTOR@ PEDAG	15				
TECNICOS/EDUCA/PSICOL	TECNIC@S			301		
TECNICOS/EDUCA/PSICOL	COORDINADOR@			1		
TECNICOS/EDUCA/PSICOL	EDUCADOR@S INF			309		
TECNICOS/EDUCA/PSICOL	MAESTR@			2		
COORDINACION	COORDINADOR@		12			
COORDINACION	COORDINADORA@ EDUCADOR		11			
COORDINACION	COORDINACION MONITOR@S		2			
P LIMPIEZA/COCINA/GUARDES/MANTENIM	MANTENIMIENTO					4
P LIMPIEZA/COCINA/GUARDES/MANTENIM	P LIMPIEZA Y COCINA					83
P LIMPIEZA/COCINA/GUARDES/MANTENIM	MONITOR@S OTL					3
P LIMPIEZA/COCINA/GUARDES/MANTENIM	GUARDES@					6
LUDOT/MONITOR OTL/AUXILIARES/APOYO	MONITOR@S OTL					16
LUDOT/MONITOR OTL/AUXILIARES/APOYO	LUDOTECARI@					20
LUDOT/MONITOR OTL/AUXILIARES/APOYO	AUX ADMON					2
LUDOT/MONITOR OTL/AUXILIARES/APOYO	APOYO EDUC INF					11

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

1.1. n. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razón Social: LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACION Y LA CULTURA POPULAR - NIF: G78519543
 PERIODO DE REFERENCIA: 01-01-22 fecha inicio 31-12-22 fecha fin

Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	CPP	A CTA CONVE NIO	RESPO NS	DIR PEDAG OGICO	PLUS EQ DIRECTI	PLUS DISPOM BILIDAD	COM ACTIVD AD	A CTA CONVE NIO 22	AD PERSO NAM	COMP EXP PRF	COM PERSO NAL	ANTIGU EDAD	MEJORA S VOLUN	ESPECI FICO	DIETAS YTTES	RESIDE NCIA	COORDI NACION	ACUER DOS	Tot COMPLS AL EF	TOTAL SALARIO EF	Tot Extrasalari al EF	TOTAL Retrib EF
TOTAL		0%	-21%	-23%				-21%	62%	20%	65%	91%			77%						20%	1%		1%
Hombre	37	81	3.642	13	11	0	0	0	1	4	16	91	0	16	0	0	75	0	0	0	227	3.869	0	3.869
Mujer	315	719	3.660	44	38	8	0	2	3	2	5	31	7	2	8	1	17	0	1	9	180	3.840	0	3.840

GRUPO	Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	CPP	A CTA CONVE NIO	RESPO NS	DIR PEDAG OGICO	PLUS EQ DIRECTI	PLUS DISPOM BILIDAD	COM ACTIVD AD	A CTA CONVE NIO 22	AD PERSO NAM	COMP EXP PRF	COM PERSO NAL	ANTIGU EDAD	MEJORA S VOLUN	ESPECI FICO	DIETAS YTTES	RESIDE NCIA	COORDI NACION	ACUER DOS	Tot COMPLS AL EF	TOTAL SALARIO EF	Tot Extrasalari al EF	TOTAL Retrib EF
GRUPO 01			-31%		151%						60%	43%		64%			10%	-29%				10%	-29%		-29%
Hombre	22	48	4.149	0	19	0	0	0	0	0	23	153	0	27	0	0	0	0	0	0	0	222	4.371	0	4.371
Mujer	140	259	5.432	0	49	0	0	0	0	0	9	87	20	4	0	0	0	1	3	25	3	207	5.633	0	5.633
GRUPO 02			-42%																			-147%	25%		25%
Hombre	5	17	2.922	60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	60	3.982	0	3.982
Mujer	130	369	2.831	66	38	15	0	5	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	149	2.980	0	2.980
GRUPO 03			-69%					86%	45%													24%	-54%		-54%
Hombre	7	13	541	0	0	0	0	0	7	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32	573	0	573
Mujer	39	81	914	0	10	0	0	0	1	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	939	0	939
GRUPO 04			-42%								55%						38%					1%	-34%		-34%
Hombre	3	3	7.387	0	0	0	0	0	0	0	67	0	0	0	0	0	2.013	0	0	0	0	2.080	9.467	0	9.467
Mujer	10	10	10.593	0	0	0	0	0	0	0	104	0	0	0	608	98	1.246	0	0	0	0	2.056	12.650	0	12.650

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

1.2. n. IMPORTES EFECTIVOS Medios

Razón Social: LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACION Y LA CULTURA POPULAR - NIF: G78519543
 PERIODO DE REFERENCIA: 01-01-22 fecha inicio 31-12-22 fecha fin

Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	CPP	A CTA CONVE NIO	RESPO NS	DIR PEDAG OGICO	PLUS EQ DIRECTI	PLUS DISPOM BILIDAD	COM ACTIVD AD	A CTA CONVE NIO 22	AD PERSO NAM	COMP EXP PRF	COM PERSO NAL	ANTIGU EDAD	MEJORA S VOLUN	ESPECI FICO	DIETAS YTTES	RESIDE NCIA	COORDI NACION	ACUER DOS	Tot COMPLS AL EF	TOTAL SALARIO EF	Tot Extrasalari al EF	TOTAL Retrib EF	
TOTAL			-30%																					-21%	
Hombre	37	81	1.201	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.320	0	1.320
Mujer	315	719	1.567	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.596	0	1.596

GRUPO	Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	CPP	A CTA CONVE NIO	RESPO NS	DIR PEDAG OGICO	PLUS EQ DIRECTI	PLUS DISPOM BILIDAD	COM ACTIVD AD	A CTA CONVE NIO 22	AD PERSO NAM	COMP EXP PRF	COM PERSO NAL	ANTIGU EDAD	MEJORA S VOLUN	ESPECI FICO	DIETAS YTTES	RESIDE NCIA	COORDI NACION	ACUER DOS	Tot COMPLS AL EF	TOTAL SALARIO EF	Tot Extrasalari al EF	TOTAL Retrib EF
GRUPO 01			-11%																				-11%		-11%
Hombre	22	48	1.750	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.750	0	1.750
Mujer	140	259	3.727	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.727	0	3.727
GRUPO 02			-1500%																				-1500%		-1500%
Hombre	5	17	41	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	41	0	41
Mujer	130	369	650	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	650	0	650
GRUPO 03			48%																				53%		53%
Hombre	7	13	407	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	447	0	447
Mujer	39	81	210	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	270	0	270
GRUPO 04			-38%														99%					30%	-22%		-22%
Hombre	3	3	6.588	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.774	0	0	0	0	1.975	8.563	0	8.563
Mujer	10	10	9.105	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98	0	0	0	0	1.385	10.479	0	10.479

REGISTRO SEGUN LA CLASIFICACION PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

7.1.a. IMPORTE EFECTIVOS EQUIPARADOS Promedios

Razon Social: LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACION Y LA CULTURA POPULAR - NIF: G78519543
 PERIODO DE REFERENCIA: 01-01-22 fecha inicio / 31-12-22 fecha fin

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	CPP	A CTA CONVE NO	RESPON S	DIR PEDAG OGICO	PLUS EQ DIRECTO	PLUS DISPON BILIDAD	COM ACTIVO AD	A CTA CONVE NO 22	AD PERSON AM	COMP EXP PRF	COM PERSONAL	ANTIGU EDAD	MEJORA S VOLUN	ESPECI FICO	DIETAS YTTES	RESIDE NCIA	COORDI NACION	ACUER DOS	Tot COMPL S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalar al Eq	TOTAL Rtrib Eq	
TOTAL																													
						-1%	-36%	10%					6%	6%	87%	7%		90%			7%					43%	1%	1%	
Hombre	37	81	1	22	52	75	19.979	29	129	0	0	0	44	80	94	293	0	36	0	0	297	0	0	0	1.001	20.979	0	20.979	
Mujer	315	719	16	156	521	693	20.233	133	116	23	0	6	15	27	12	72	18	4	33	3	78	3	9	21	2	573	20.866	0	20.866

REGISTRO SEGUN LA CLASIFICACION PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

7.7.a. IMPORTE EFECTIVOS EQUIPARADOS Medianas

Razon Social: LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACION Y LA CULTURA POPULAR - NIF: G78519543
 PERIODO DE REFERENCIA: 01-01-22 fecha inicio / 31-12-22 fecha fin

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	CPP	A CTA CONVE NO	RESPON S	DIR PEDAG OGICO	PLUS EQ DIRECTO	PLUS DISPON BILIDAD	COM ACTIVO AD	A CTA CONVE NO 22	AD PERSON AM	COMP EXP PRF	COM PERSONAL	ANTIGU EDAD	MEJORA S VOLUN	ESPECI FICO	DIETAS YTTES	RESIDE NCIA	COORDI NACION	ACUER DOS	Tot COMPL S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalar al Eq	TOTAL Rtrib Eq		
TOTAL																														
Hombre	37	81	1	22	52	75	23.790	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23.790	0	23.790	
Mujer	315	719	16	156	521	693	18.975	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21.561	0	21.561	

REGISTRO SEGUN VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

1.1.b. IMPORTE EFECTIVOS Promedios

Razon Social: LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACION Y LA CULTURA POPULAR - NIF: G78519543
 PERIODO DE REFERENCIA: 01-01-22 fecha inicio / 31-12-22 fecha fin

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	CPP	A CTA CONVE NO	RESPON S	DIR PEDAG OGICO	PLUS EQ DIRECTO	PLUS DISPON BILIDAD	COM ACTIVO AD	A CTA CONVE NO 22	AD PERSON AM	COMP EXP PRF	COM PERSONAL	ANTIGU EDAD	MEJORA S VOLUN	ESPECI FICO	DIETAS YTTES	RESIDE NCIA	COORDI NACION	ACUER DOS	Tot COMPL S AL Eq	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar al Ef	TOTAL Rtrib Ef																							
TOTAL																																															
																								0%	217%	-230%				-219%	62%	20%	65%	91%				77%						20%	1%	1%	
Hombre	37	81	3.642	13	11	0	0	0	1	4	16	91	0	16	0	0	75	0	0	0	0	227	3.869	0	3.869																						
Mujer	315	719	3.660	44	38	8	0	2	3	2	5	21	7	2	8	1	17	0	1	9	1	180	3.840	0	3.840																						

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	CPP	A CTA CONVE NO	RESPON S	DIR PEDAG OGICO	PLUS EQ DIRECTO	PLUS DISPON BILIDAD	COM ACTIVO AD	A CTA CONVE NO 22	AD PERSON AM	COMP EXP PRF	COM PERSONAL	ANTIGU EDAD	MEJORA S VOLUN	ESPECI FICO	DIETAS YTTES	RESIDE NCIA	COORDI NACION	ACUER DOS	Tot COMPL S AL Eq	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar al Ef	TOTAL Rtrib Ef																								
ESCALA 01																																																
																								29,62%		55%						79%	-142%												-65%	-22%	-22%	
Hombre	2	2	13.074	0	465	0	0	0	0	212	400	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.077	14.151	0	14.151																							
Mujer	7	15	9.176	430	207	155	0	0	0	44	96	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.773	10.949	0	10.949																							
ESCALA 02																																																
																								-741%						-14%															-1246%	-787%	-787%	
Hombre	1	1	870	0	0	0	0	0	87	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	87	957	0	957																							
Mujer	16	24	7.314	111	251	118	0	0	99	2	38	283	54	0	0	0	0	0	0	215	0	1.171	8.485	0	8.485																							
ESCALA 03																																																
																								-2%	-122%							77%	98%		91%			77%							57%	2%	2%	
Hombre	25	61	3.680	17	0	0	0	0	0	15	107	0	21	0	0	99	0	0	0	0	0	259	3.939	0	3.939																							
Mujer	238	552	3.741	39	28	1	0	3	0	3	2	6	2	11	2	23	0	1	2	1	1	126	3.867	0	3.867																							
ESCALA 04																																																
																								6%							55%														-65%	4%	4%	
Hombre	4	6	2.039	0	0	0	0	0	55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55	2.094	0	2.094																							
Mujer	29	43	1.911	21	29	0	0	2	25	0	0	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	90	2.004	0	2.004																							
ESCALA 05																																																
																								29%																								
Hombre	6	11	2.842	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	2.842	0	2.842																							
Mujer	37	85	2.008	5	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	2.028	0	2.028																							

REGISTRO SEGUN VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

Razon Social: LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACION Y LA CULTURA POPULAR - NIF: G78519543
 PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-22 fecha inicio
 31-12-22 fecha fin



Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	CPP	A CTA CONVE	RESPON S	DIR PEDAG OGICO	PLUS EQ DIRECTI	PLUS DISPON BILIDAD	COM ACTIV AD	A CTA CONVE NO 22	AD PERSON NAM	COM EXP PRF	COM PERSON NAL	ANTIGU EDAD	MEJOR AS VOLUN	ESPECI FICO	DIETAS YTTES	RESIDE NCIA	COORDI NACION	ACUER DOS	Tit COMPL S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tit Extrasalar al Eq	TOTAL Rtrib Eq		
TOTAL		-30%																				-21%	1.320	0	1.320	
Hombre	37	81	1.201	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.320	
Mujer	315	719	1.567	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.596

REGISTRO SEGUN VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS

Razon Social: LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACION Y LA CULTURA POPULAR - NIF: G78519543
 PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-22 fecha inicio
 31-12-22 fecha fin



Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	CPP	A CTA CONVE	RESPON S	DIR PEDAG OGICO	PLUS EQ DIRECTI	PLUS DISPON BILIDAD	COM ACTIV AD	A CTA CONVE NO 22	AD PERSON NAM	COM PERSON NAL	ANTIGU EDAD	MEJOR AS VOLUN	ESPECI FICO	DIETAS YTTES	RESIDE NCIA	COORDI NACION	ACUER DOS	Tit COMPL S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tit Extrasalar al Eq	TOTAL Rtrib Eq			
TOTAL						-1%	-36%	18%					66%	66%	87%	75%	90%			74%					42%	1%	1%			
Hombre	37	81	1	22	52	75	19.979	29	129	0	0	0	0	4	44	80	94	293	36	0	297	0	0	0	1.001	20.979	0	20.979		
Mujer	315	719	16	156	521	693	20.233	133	116	23	0	0	0	6	15	27	12	72	4	33	3	78	1	9	21	2	573	20.806	0	20.806

REGISTRO SEGUN VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

Razon Social: LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACION Y LA CULTURA POPULAR - NIF: G78519543
 PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-22 fecha inicio
 31-12-22 fecha fin



Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	CPP	A CTA CONVE	RESPON S	DIR PEDAG OGICO	PLUS EQ DIRECTI	PLUS DISPON BILIDAD	COM ACTIV AD	A CTA CONVE NO 22	AD PERSON NAM	COM PERSON NAL	ANTIGU EDAD	MEJOR AS VOLUN	ESPECI FICO	DIETAS YTTES	RESIDE NCIA	COORDI NACION	ACUER DOS	Tit COMPL S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tit Extrasalar al Eq	TOTAL Rtrib Eq	
TOTAL						20%																			9%	9%	9%	
Hombre	37	81	1	22	52	75	23.790	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23.790	
Mujer	315	719	16	156	521	693	18.975	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21.561

DATOS BÁSICOS DE LA ORGANIZACIÓN

Razón Social: LIGA ESPAÑOLA DE LA EDU
Persona que realiza el informe:
 Nombre: ROSA SANCHEZ
 Puesto: TECNICO RRHH
 Período de referencia:
 Inicio: 01/01/2022
 Fin: 31/12/2022
 Fecha cumplimiento: 28/05/2024

1 Preparación
 DESCRIPCIÓN DE LOS CAMPOS | PERSONALIZAR VARIABLES | IR A DATOS | COMPROBAR DATOS

2 Análisis de promedios de Retribuciones Normalizadas
 GENERAR ANÁLISIS

1. Puestos y Antigüedad | 2. Puestos y N° Hijos/as | 3. Puestos y Tipo de Contrato | 4. Niveles de Responsabilidad y de Exigencia | 5. Grupos Profesionales y Categorías | 6. Departamentos y Niveles de Responsabilidad

3 Otros análisis
 7. Box Plots por Niveles de Responsabilidad | 8. Box Plots por Puestos | 9. Máximos y mínimos, por Puesto | ANÁLISIS PERSONALIZADO

Primera edición: enero 2015
 Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
 Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva



El contenido de este documento se distribuye bajo una licencia Creative Commons 4.0 Internacional
<http://es.creativecommons.org/blog/licencias/>

Se permite la reproducción, la distribución y la comunicación pública siempre que se cite al titular de los derechos (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad). No se permiten usos comerciales de esta obra ni se puede desnaturalizar el contenido de la información para generar obras derivadas.

www.igualdadeneempresa.es

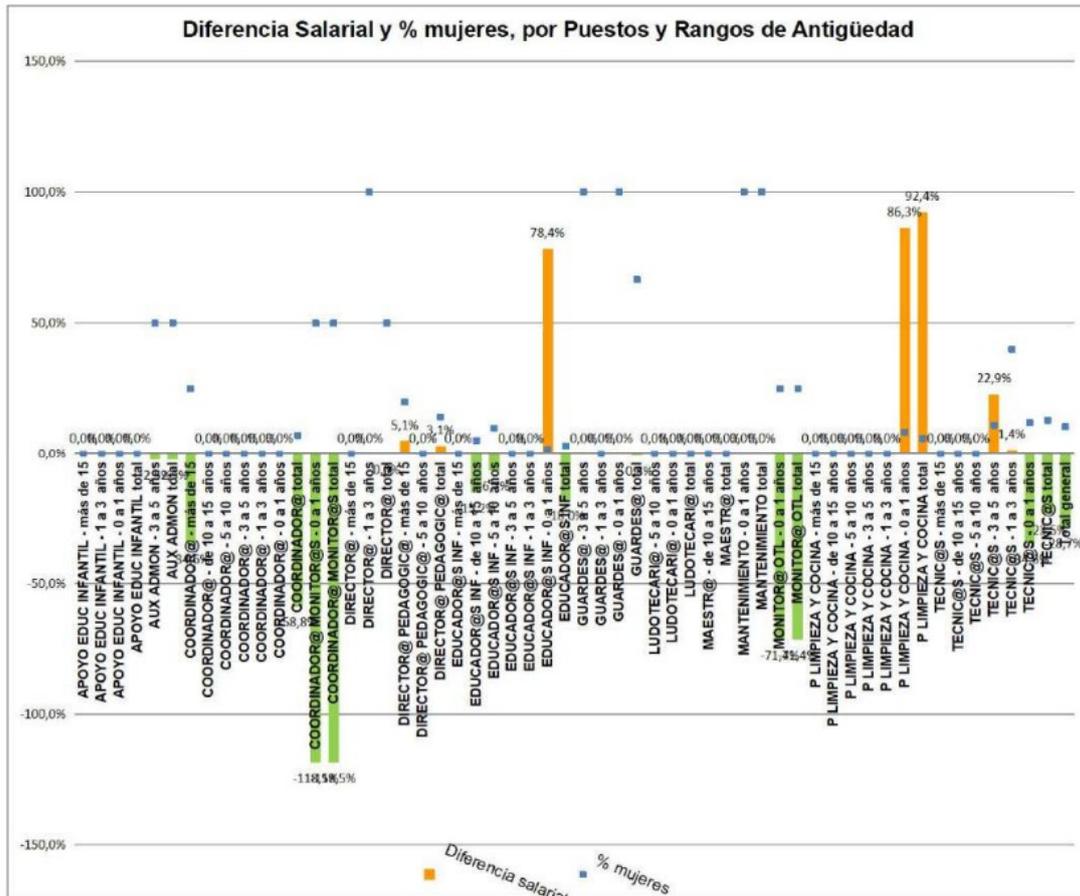
Puesto						Departamento	
Orden	Valor	Descripción	Categoría Profesional (Valor)	Responsabilidad (Nivel)	Exigencia (Nivel)	Valor	Descripción
1	Puesto 1	APOYO EDUC INF,	CAT1	C	3	Dpto. 1	ABSENTISMO ESCOLAR
2	Puesto 2	AUX ADMON	CAT2	B	3	Dpto. 2	APOYO ESCUELA PUBLICA
3	Puesto 3	COORDINADOR@	CAT3	D	4	Dpto. 3	CAMPAMENTOS
4	Puesto 4	COORDINADOR@	CAT5	D	4	Dpto. 4	CEJOS
5	Puesto 5	DIRECTOR@	CAT6	E	5	Dpto. 5	CN
6	Puesto 6	DIRECTOR@ PED.	CAT7	E	5	Dpto. 6	COOPERACION
7	Puesto 7	EDUCADOR@S IN	CAT8	D	4	Dpto. 7	EEIIA
8	Puesto 8	GUARDES@	CAT9	C	3	Dpto. 8	EMPLEO
9	Puesto 9	LUDOTECARI@	CAT10	D	4	Dpto. 9	EPD
10	Puesto 10	MAESTR@	CAT11	D	4	Dpto. 10	INTERCULTURALIDAD
11	Puesto 11	MANTENIMIENTO	CAT12	B	2	Dpto. 11	INVESTIGACIONES
12	Puesto 12	MONITOR@ OTL	CAT13	D	4	Dpto. 12	LUDOTECAS
13	Puesto 13	P LIMPIEZA Y COC	CAT14	C	3	Dpto. 13	ORIENTA
14	Puesto 14	TECNIC@S	CAT15	D	3	Dpto. 14	PROMO SOCIO EDUCATIVA
...						Dpto. 15	RAYUELA
						Dpto. 16	RESERVAS
						Dpto. 17	SEDE
						Dpto. 18	VIH
						...	

Categoría Profesional			Grupo Profesional			Responsabilidad (nivel)			Exigencia (nivel)		
Orden	Valor	Descripción	Orden	Valor	Descripción	Orden	Valor	Descripción	Orden	Valor	Descripción
1	CAT1	APOYO EDUC INFANTIL	1	GP1	Grupo Profesional 1	1	A	menor responsabilidad	1	1	menor exigencia
2	CAT2	AUX ADMON	2	GP2	Grupo Profesional 2	2	B	menor superior responsabilidad	2	2	menor superior exigencia
3	CAT3	COORDINADOR@ MONI	3	GP3	Grupo Profesional 3	3	C	media responsabilidad	3	3	media exigencia
4	CAT4	COORDINADOR@	4	GP4	Grupo Profesional 4	4	D	media superior responsabilidad	4	4	media superior exigencia
5	CAT5	COORDINADOR@	5	GP5	Grupo Profesional 5	5	E	mayor responsabilidad	5	5	mayor exigencia
6	CAT6	DIRECTOR@	6	GP6	Grupo Profesional 6		
7	CAT7	DIRECTOR@ PEDAGOG	...								
8	CAT8	EDUCADOR@ INF									
9	CAT9	GUARDES@									
10	CAT10	LUDOTECARI@									
11	CAT11	MAESTR@									
12	CAT12	MANTENIMIENTO									
13	CAT13	MONITOR@ OTL									
14	CAT14	P LIMPIEZA Y COCINA									
15	CAT15	TECNIC@S									
16	CAT16	TECNIC@S									

Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del período) por conceptos de Salario, para Puestos y Rangos de Antigüedad

	Nº personas		Salario Base + Complem		Salario base		Comptos Sal.		Comptos No Sal.	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
APOYO EDUC INFANTIL más de 15	1		14851		13096		1755		0	
APOYO EDUC INFANTIL 1 a 3 años	1		14593		14593		0		0	
APOYO EDUC INFANTIL 0 a 1 años	3		1672		1672		0		0	
APOYO EDUC INFANTIL total	5		6892		6541		351		0	
AUX ADMON 3 a 5 años	1	1	21435	21971	20634	21971	801	0	0	0
AUX ADMON total	1	1	21435	21971	20634	21971	801	0	0	0
COORDINADOR@ más de 15	3	1	23440	31559	18859	23290	4581	8269	0	0
COORDINADOR@ de 10 a 15 añ	1		23936		17101		6834		0	
COORDINADOR@ 5 a 10 años	3		24226		20721		3505		0	
COORDINADOR@ 3 a 5 años	1		30499		23790		6709		0	
COORDINADOR@ 1 a 3 años	1		18047		15027		3020		0	
COORDINADOR@ 0 a 1 años	4		10708		10708		0		0	
COORDINADOR@ total	13	1	19870	31559	16730	23290	3140	8269	0	0
COORDINADOR@ MONI 0 a 1 años	1	1	590	1289	549	1199	41	90	0	0
COORDINADOR@ MONITOR@S total	1	1	590	1289	549	1199	41	90	0	0
DIRECTOR@ más de 15	1		46934		22017		24917		0	
DIRECTOR@ 1 a 3 años		1		46944		26906		20038		0
DIRECTOR@ total	1	1	46934	46944	22017	26906	24917	20038	0	0
DIRECTOR@ PEDAGOG más de 15	4	1	22500	21353	20596	21353	1904	0	0	0
DIRECTOR@ PEDAGOG 5 a 10 años	2		21093		20096		997		0	
DIRECTOR@ PEDAGOGIC@ total	6	1	22031	21353	20430	21353	1602	0	0	0
EDUCADOR@S INF más de 15	3		16319		15268		1051		0	
EDUCADOR@S INF de 10 a 15 añ	18	1	13970	16097	13006	15880	964	217	0	0
EDUCADOR@S INF 5 a 10 años	9	1	15645	16691	14774	15880	871	811	0	0
EDUCADOR@S INF 3 a 5 años	5		15169		14980		189		0	
EDUCADOR@S INF 1 a 3 años	2		16266		16266		0		0	
EDUCADOR@S INF 0 a 1 años	57	1	6270	1354	6250	1354	20	0	0	0
EDUCADOR@S INF total	94	3	9649	11381	9325	11038	324	343	0	0
GUARDES@ 3 a 5 años		1		15818		15818		0		0
GUARDES@ 1 a 3 años	1		16185		16185		0		0	
GUARDES@ 0 a 1 años		1		16814		16814		0		0
GUARDES@ total	1	2	16185	16316	16185	16316	0	0	0	0
LUDOTECARI@ 5 a 10 años	1		17901		15554		2347		0	
LUDOTECARI@ 0 a 1 años	8		12839		12839		0		0	
LUDOTECARI@ total	9		13401		13141		261		0	
MAESTR@ de 10 a 15 añ	2		17712		17177		535		0	
MAESTR@ total	2		17712		17177		535		0	
MANTENIMIENTO 0 a 1 años		1		14527		14527		0		0
MANTENIMIENTO total		1		14527		14527		0		0
MONITOR@ OTL 0 a 1 años	9	3	932	1598	889	1537	43	61	0	0
MONITOR@ OTL total	9	3	932	1598	889	1537	43	61	0	0
P LIMPIEZA Y COCINA más de 15	2		9241		9241		0		0	
P LIMPIEZA Y COCINA de 10 a 15 añ	2		10642		10151		491		0	
P LIMPIEZA Y COCINA 5 a 10 años	4		15169		14835		333		0	
P LIMPIEZA Y COCINA 3 a 5 años	1		14820		14820		0		0	
P LIMPIEZA Y COCINA 1 a 3 años	1		7892		7697		195		0	
P LIMPIEZA Y COCINA 0 a 1 años	22	2	3483	477	3483	457	0	20	0	0
P LIMPIEZA Y COCINA total	32	2	6243	477	6164	457	78	20	0	0
TECNIC@S más de 15	4		21719		19756		1963		0	
TECNIC@S de 10 a 15 añ	2		21661		18118		3543		0	
TECNIC@S 5 a 10 años	3		25848		22764		3084		0	
TECNIC@S 3 a 5 años	8	1	18575	14328	18575	14328	0	0	0	0
TECNIC@S 1 a 3 años	6	4	18669	18405	17073	17482	1596	923	0	0
TECNIC@S 0 a 1 años	118	16	11361	15297	11267	15030	94	267	0	0
TECNIC@S total	141	21	12829	15843	12511	15463	318	379	0	0
Total general	315	37	11398	14672	10891	13655	507	1017	0	0

Puestos // Rango de Antigüedad	% mujeres	Salario Base + Complem	Diferencia Salarial	
			Salario Base	Comptos Sal. / Comptos No Sal.
APOYO EDUC INFANTIL	0,0%			
APOYO EDUC INFANTIL	0,0%			
APOYO EDUC INFANTIL	0,0%			
APOYO EDUC INFANTIL	0,0%			
AUX ADMON - 3 a 5 años	50,0%	-2,5%	-6,5%	
AUX ADMON total	50,0%	-2,5%	-6,5%	
COORDINADOR@ - más de 15 años	25,0%	-34,6%	-23,5%	-80,5%
COORDINADOR@ - de 10 a 15 años	0,0%			
COORDINADOR@ - 5 a 10 años	0,0%			
COORDINADOR@ - 3 a 5 años	0,0%			
COORDINADOR@ - 1 a 3 años	0,0%			
COORDINADOR@ - 0 a 1 años	0,0%			
COORDINADOR@ total	7,1%	-58,8%	-39,2%	-163,3%
COORDINADOR@ MONIT	50,0%	-118,5%	-118,4%	-120,5%
COORDINADOR@ MONIT	50,0%	-118,5%	-118,4%	-120,5%
DIRECTOR@ - más de 15 años	0,0%			
DIRECTOR@ - 1 a 3 años	100,0%			
DIRECTOR@ total	50,0%	0,0%	-22,2%	19,6%
DIRECTOR@ PEDAGOGI	20,0%	5,1%	-3,7%	
DIRECTOR@ PEDAGOGI	0,0%			
DIRECTOR@ PEDAGOGI	14,3%	3,1%	-4,5%	
EDUCADOR@S INF - más de 15 años	0,0%			
EDUCADOR@S INF - de 10 a 15 años	5,3%	-15,2%	-22,1%	77,5%
EDUCADOR@S INF - 5 a 10 años	10,0%	-6,7%	-7,5%	6,9%
EDUCADOR@S INF - 3 a 5 años	0,0%			
EDUCADOR@S INF - 1 a 3 años	0,0%			
EDUCADOR@S INF - 0 a 1 años	1,7%	78,4%	78,3%	
EDUCADOR@S INF total	3,1%	-18,0%	-18,4%	-5,8%
GUARDES@ - 3 a 5 años	100,0%			
GUARDES@ - 1 a 3 años	0,0%			
GUARDES@ - 0 a 1 años	100,0%			
GUARDES@ total	66,7%	-0,8%	-0,8%	
LUDOTECARI@ - 5 a 10 años	0,0%			
LUDOTECARI@ - 0 a 1 años	0,0%			
LUDOTECARI@ total	0,0%			
MAESTR@ - de 10 a 15 años	0,0%			
MAESTR@ total	0,0%			
MANTENIMIENTO - 0 a 1 años	100,0%			
MANTENIMIENTO total	100,0%			
MONITOR@ OTL - 0 a 1 años	25,0%	-71,4%	-72,9%	-41,5%
MONITOR@ OTL total	25,0%	-71,4%	-72,9%	-41,5%
P LIMPIEZA Y COCINA - r	0,0%			
P LIMPIEZA Y COCINA - c	0,0%			
P LIMPIEZA Y COCINA - f	0,0%			
P LIMPIEZA Y COCINA - s	0,0%			
P LIMPIEZA Y COCINA - t	0,0%			
P LIMPIEZA Y COCINA - (8,3%	86,3%	86,9%	
P LIMPIEZA Y COCINA tc	5,9%	92,4%	92,6%	74,5%
TECNIC@S - más de 15 años	0,0%			
TECNIC@S - de 10 a 15 años	0,0%			
TECNIC@S - 5 a 10 años	0,0%			
TECNIC@S - 3 a 5 años	11,1%	22,9%	22,9%	
TECNIC@S - 1 a 3 años	40,0%	1,4%	-2,4%	42,1%
TECNIC@S - 0 a 1 años	11,9%	-34,6%	-33,4%	-184,1%
TECNIC@S total	13,0%	-23,5%	-23,6%	-19,3%
Total general	10,5%	-28,7%	-25,4%	-100,7%



Este gráfico recoge las diferencias salariales por Puestos y Rangos de Antigüedad (en la organización, no en el Puesto).

Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres cuando, poniéndolas en relación con su antigüedad en la organización.

En el caso de existir una correlación positiva entre diferencia salarial y antigüedad (es decir, a igual puesto, las mujeres con más antigüedad ven aumentada su diferencia salarial con sus compañeros hombres conforme aumenta su antigüedad), ésta puede deberse a diferencias en las revisiones salariales, lo que pudiera ser indicativo de situaciones de desigualdad como, por ejemplo: menor poder negociador de las mujeres en las revisiones salariales, falta de objetividad de los sistemas de valoración empleados para calcular la revisión salarial, sesgo de dichos sistemas hacia indicadores que los hombres logran con mayor frecuencia, etc.

En el caso concreto de su organización:

- en el Total general, la diferencia de retribución es del -28,7% siendo mujeres el 10,5% de la plantilla.
- es en el Puesto P LIMPIEZA Y COCINA total de antigüedad es donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 92,4%, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 5,9% de las personas de esa subdivisión.

Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para **Puestos y Rango de N° Hijos/as**

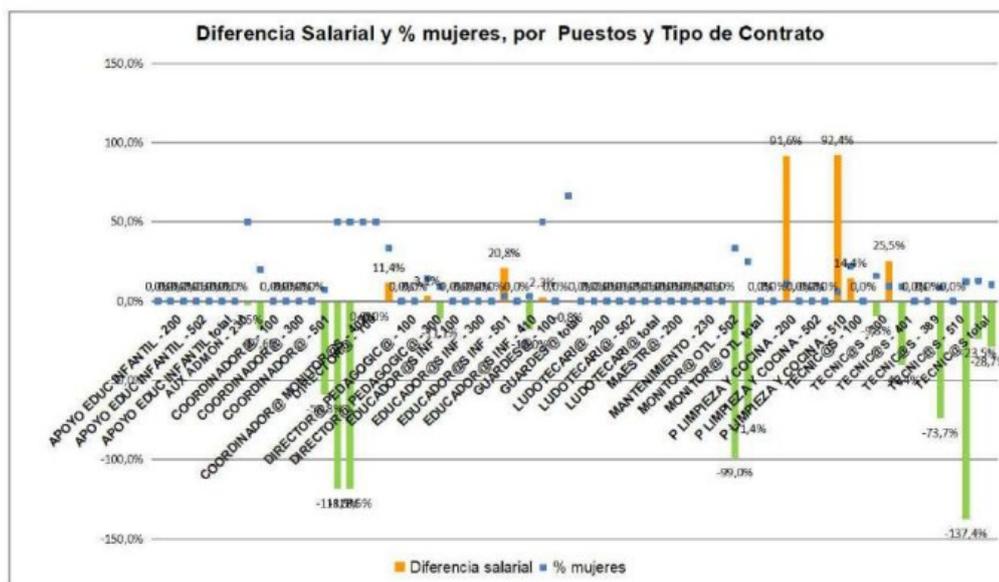
	N° personas		Salario Base + Complem		Salario base		Comptos Sal.		Comptos No Sal.	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
APOYO EDUC INFANTIL 0 hijos/as	2		1.397		1.397		0		0	
APOYO EDUC INFANTIL 1 ó 2 hijos/as	3		10.554		9.970		585		0	
APOYO EDUC INFANTIL total	5		6.892		6.541		351		0	
AUX ADMON 0 hijos/as	1	1	21.435	21.971	20.634	21.971	801	0	0	0
AUX ADMON total	1	1	21.435	21.971	20.634	21.971	801	0	0	0
COORDINADOR@ 0 hijos/as	10	1	18.226	31.559	15.084	23.290	3.142	8.269	0	0
COORDINADOR@ 1 ó 2 hijos/as	1		23.245		20.659		2.586		0	
COORDINADOR@ 3 ó más	2		26.402		22.996		3.406		0	
COORDINADOR@ total	13	1	19.870	31.559	16.730	23.290	3.140	8.269	0	0
COORDINADOR@ MONI 0 hijos/as	1	1	590	1.289	549	1.199	41	90	0	0
COORDINADOR@ MONI total	1	1	590	1.289	549	1.199	41	90	0	0
DIRECTOR@ 0 hijos/as	1		46.934		22.017		24.917		0	
DIRECTOR@ 3 ó más		1		46.944		26.906		20.038		0
DIRECTOR@ total	1	1	46.934	46.944	22.017	26.906	24.917	20.038	0	0
DIRECTOR@ PEDAGOG@ 0 hijos/as	3	1	22.542	21.353	20.398	21.353	2.144	0	0	0
DIRECTOR@ PEDAGOG@ 1 ó 2 hijos/as	3		21.520		20.461		1.059		0	
DIRECTOR@ PEDAGOGIC@ total	6	1	22.031	21.353	20.430	21.353	1.602	0	0	0
EDUCADOR@S INF 0 hijos/as	67	3	7.603	11.381	7.467	11.038	136	343	0	0
EDUCADOR@S INF 1 ó 2 hijos/as	23		14.561		13.869		693		0	
EDUCADOR@S INF 3 ó más	4		15.664		14.316		1.349		0	
EDUCADOR@S INF total	94	3	9.649	11.381	9.325	11.038	324	343	0	0
GUARDES@ 0 hijos/as	1	2	16.185	16.316	16.185	16.316	0	0	0	0
GUARDES@ total	1	2	16.185	16.316	16.185	16.316	0	0	0	0
LUDOTECARI@ 0 hijos/as	8		12.041		11.747		293		0	
LUDOTECARI@ 1 ó 2 hijos/as	1		24.286		24.286		0		0	
LUDOTECARI@ total	9		13.401		13.141		261		0	
MAESTR@ 1 ó 2 hijos/as	2		17.712		17.177		535		0	
MAESTR@ total	2		17.712		17.177		535		0	
MANTENIMIENTO 0 hijos/as		1		14.527		14.527		0		0
MANTENIMIENTO total		1		14.527		14.527		0		0
MONITOR@ OTL 0 hijos/as	9	3	932	1.598	889	1.537	43	61	0	0
MONITOR@ OTL total	9	3	932	1.598	889	1.537	43	61	0	0
P LIMPIEZA Y COCINA 0 hijos/as	29	2	5.582	477	5.511	457	71	20	0	0
P LIMPIEZA Y COCINA 1 ó 2 hijos/as	3		12.627		12.478		150		0	
P LIMPIEZA Y COCINA total	32	2	6.243	477	6.164	457	78	20	0	0
TECNIC@S 0 hijos/as	114	19	11.839	16.076	11.545	15.670	294	406	0	0
TECNIC@S 1 ó 2 hijos/as	25	1	17.284	20.420	16.895	20.172	388	248	0	0
TECNIC@S 3 ó más	2	1	13.612	6.830	12.769	6.830	844	0	0	0
TECNIC@S total	141	21	12.829	15.843	12.511	15.463	318	379	0	0
Total general	315	37	11.398	14.672	10.891	13.655	507	1.017	0	0

Puestos // Rango de N° Hijos/as	% mujeres	Salario Base + Complem	Diferencia Salarial	
			Salario Base	Comptos Sal.
APOYO EDUC INFANTIL .				
APOYO EDUC INFANTIL .				
APOYO EDUC INFANTIL				
AUX ADMON - 0 hijos/as	50,0%	-2,5%	-6,5%	
AUX ADMON total	50,0%	-2,5%	-6,5%	
COORDINADOR@ - 0 hijc	9,1%	-73,2%	-54,4%	-163,1%
COORDINADOR@ - 1 ó 2				
COORDINADOR@ - 3 ó rr				
COORDINADOR@ total	7,1%	-58,8%	-39,2%	-163,3%
COORDINADOR@ MONIT	50,0%	-118,5%	-118,4%	-120,5%
COORDINADOR@ MONIT	50,0%	-118,5%	-118,4%	-120,5%
DIRECTOR@ - 0 hijos/as				
DIRECTOR@ - 3 ó más				
DIRECTOR@ total	50,0%	0,0%	-22,2%	19,6%
DIRECTOR@ PEDAGOGI	25,0%	5,3%	-4,7%	
DIRECTOR@ PEDAGOGI				
DIRECTOR@ PEDAGOGI	14,3%	3,1%	-4,5%	
EDUCADOR@S INF - 0 hi	4,3%	-49,7%	-47,8%	-152,0%
EDUCADOR@S INF - 1 ó				
EDUCADOR@S INF - 3 ó				
EDUCADOR@S INF total	3,1%	-18,0%	-18,4%	-5,8%
GUARDES@ - 0 hijos/as	66,7%	-0,8%	-0,8%	
GUARDES@ total	66,7%	-0,8%	-0,8%	
LUDOTECARI@ - 0 hijos/€				
LUDOTECARI@ - 1 ó 2 h				
LUDOTECARI@ total				
MAESTR@ - 1 ó 2 hijos/a				
MAESTR@ total				
MANTENIMIENTO - 0 hijo				
MANTENIMIENTO total				
MONITOR@ OTL - 0 hijos	25,0%	-71,4%	-72,9%	-41,5%
MONITOR@ OTL total	25,0%	-71,4%	-72,9%	-41,5%
P LIMPIEZA Y COCINA - (6,5%	91,5%	91,7%	71,9%
P LIMPIEZA Y COCINA - 1				
P LIMPIEZA Y COCINA to	5,9%	92,4%	92,6%	74,5%
TECNIC@S - 0 hijos/as	14,3%	-35,8%	-35,7%	-38,4%
TECNIC@S - 1 ó 2 hijos/€	3,8%	-18,1%	-19,4%	36,1%
TECNIC@S - 3 ó más	33,3%	49,8%	46,5%	
TECNIC@S total	13,0%	-23,5%	-23,6%	-19,3%
Total general	10,5%	-28,7%	-25,4%	-100,7%

Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos y Tipo de Contrato

		N° personas		Salario Base + Complem		Salario base		Compitos Sal.		Compitos No Sal.	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
APOYO EDUC INFANTIL	200	1		14.593		14.593		0		0	
APOYO EDUC INFANTIL	300	1		14.851		13.096		1.755		0	
APOYO EDUC INFANTIL	502	2		1.224		1.224		0		0	
APOYO EDUC INFANTIL	510	1		2.566		2.566		0		0	
APOYO EDUC INFANTIL total		5		6.892		6.541		351		0	
AUX ADMON	100	1		21.435		20.634		801		0	
AUX ADMON	230		1		21.971		21.971		0		0
AUX ADMON total		1	1	21.435	21.971	20.634	21.971	801	0	0	0
COORDINADOR@	100	4	1	26.824	31.559	21.245	23.290	5.579	8.269	0	0
COORDINADOR@	200	5		21.636		17.935		3.701		0	
COORDINADOR@	300	2		12.748		12.748		0		0	
COORDINADOR@	502	1		1.671		1.671		0		0	
COORDINADOR@	501	1		15.664		15.664		0		0	
COORDINADOR@ total		13	1	19.870	31.559	16.730	23.290	3.140	8.269	0	0
COORDINADOR@ MONI	402	1	1	590	1.289	549	1.199	41	90	0	0
COORDINADOR@ MONITOR@S total		1	1	590	1.289	549	1.199	41	90	0	0
DIRECTOR@	100	1	1	46.934	46.944	22.017	26.906	24.917	20.038	0	0
DIRECTOR@ total		1	1	46.934	46.944	22.017	26.906	24.917	20.038	0	0
DIRECTOR@ PEDAGOG	100	2	1	24.113	21.353	21.632	21.353	2.481	0	0	0
DIRECTOR@ PEDAGOG	200	1		19.951		18.951		1.000		0	
DIRECTOR@ PEDAGOG	300	3		21.337		20.121		1.216		0	
DIRECTOR@ PEDAGOGIC@ total		6	1	22.031	21.353	20.430	21.353	1.602	0	0	0
EDUCADOR@S INF	100	20	2	14.762	16.394	14.029	15.880	733	514	0	0
EDUCADOR@S INF	200	9		14.009		13.185		824		0	
EDUCADOR@S INF	300	24		14.440		14.092		348		0	
EDUCADOR@S INF	502	1		4.761		4.761		0		0	
EDUCADOR@S INF	501	9		6.386		6.386		0		0	
EDUCADOR@S INF	510	29	1	1.709	1.354	1.709	1.354	0	0	0	0
EDUCADOR@S INF	410	2		13.639		13.639		0		0	
EDUCADOR@S INF total		94	3	9.649	11.381	9.325	11.038	324	343	0	0
GUARDES@	100	1	1	16.185	15.818	16.185	15.818	0	0	0	0
GUARDES@	410		1		16.814		16.814		0	0	0
GUARDES@ total		1	2	16.185	16.316	16.185	16.316	0	0	0	0
LUDOTECARI@	100	1		16.194		16.194		0		0	
LUDOTECARI@	200	3		18.213		17.430		782		0	
LUDOTECARI@	300	2		8.868		8.868		0		0	
LUDOTECARI@	502	2		14.077		14.077		0		0	
LUDOTECARI@	510	1		3.889		3.889		0		0	
LUDOTECARI@ total		9		13.401		13.141		261		0	
MAESTR@	100	1		22.354		21.284		1.070		0	
MAESTR@	200	1		13.069		13.069		0		0	
MAESTR@ total		2		17.712		17.177		535		0	
MANTENIMIENTO	230		1		14.527		14.527		0		0
MANTENIMIENTO total			1		14.527		14.527		0		0
MONITOR@ OTL	502	3		1.190		1.163		27		0	
MONITOR@ OTL	402	6	3	803	1.598	752	1.537	51	61	0	0
MONITOR@ OTL total		9	3	932	1.598	889	1.537	43	61	0	0
P LIMPIEZA Y COCINA	100	1		14.820		14.820		0		0	
P LIMPIEZA Y COCINA	200	7		12.491		12.232		258		0	
P LIMPIEZA Y COCINA	300	16	2	5.687	477	5.643	457	44	20	0	0
P LIMPIEZA Y COCINA	502	2		2.236		2.236		0		0	
P LIMPIEZA Y COCINA	402	3		108		108		0		0	
P LIMPIEZA Y COCINA	510	3		578		578		0		0	
P LIMPIEZA Y COCINA total		32	2	6.243	477	6.164	457	78	20	0	0
TECNIC@S	100	7	2	25.642	21.944	22.461	21.820	3.181	124	0	0
TECNIC@S	200	5		14.903		14.540		363		0	
TECNIC@S	300	58	11	16.531	18.061	16.456	18.061	75	0	0	0
TECNIC@S	502	29	3	6.698	4.967	6.698	4.987	0	0	0	0
TECNIC@S	401	10	1	10.785	15.140	10.505	14.903	280	237	0	0
TECNIC@S	402	2		7.390		7.390		0		0	
TECNIC@S	389	2		13.402		13.402		0		0	
TECNIC@S	501	21	2	8.891	15.448	8.602	13.720	289	1.728	0	0
TECNIC@S	510		1		6.830		6.830		0	0	0
TECNIC@S	410	7	1	9.399	22.312	8.317	18.285	1.082	4.027	0	0
TECNIC@S total		141	21	12.829	15.843	12.511	15.463	318	379	0	0
Total general		315	37	11.398	14.672	10.891	13.655	507	1.017	0	0

Puestos // Tipo de Contrato	% mujeres	Salario Base + Complem	Diferencia Salarial		Comptos Sal.	Comptos No Sal.
			Salario Base			
APOYO EDUC INFANTIL -						
APOYO EDUC INFANTIL -						
APOYO EDUC INFANTIL -						
APOYO EDUC INFANTIL -						
APOYO EDUC INFANTIL						
AUX ADMON - 100						
AUX ADMON - 230						
AUX ADMON total	50,0%	-2,5%	-6,5%			
COORDINADOR@ - 100	20,0%	-17,6%	-9,6%		-48,2%	
COORDINADOR@ - 200						
COORDINADOR@ - 300						
COORDINADOR@ - 502						
COORDINADOR@ - 501						
COORDINADOR@ total	7,1%	-58,8%	-39,2%		-163,3%	
COORDINADOR@ MONIT	50,0%	-118,5%	-118,4%		-120,5%	
COORDINADOR@ MONIT	50,0%	-118,5%	-118,4%		-120,5%	
DIRECTOR@ - 100	50,0%	0,0%	-22,2%		19,6%	
DIRECTOR@ total	50,0%	0,0%	-22,2%		19,6%	
DIRECTOR@ PEDAGOGI	33,3%	11,4%	1,3%			
DIRECTOR@ PEDAGOGI						
DIRECTOR@ PEDAGOGI						
DIRECTOR@ PEDAGOGI	14,3%	3,1%	-4,5%			
EDUCADOR@S INF - 100	9,1%	-11,1%	-13,2%		29,9%	
EDUCADOR@S INF - 200						
EDUCADOR@S INF - 300						
EDUCADOR@S INF - 502						
EDUCADOR@S INF - 501						
EDUCADOR@S INF - 510	3,3%	20,8%	20,8%			
EDUCADOR@S INF - 410						
EDUCADOR@S INF total	3,1%	-18,0%	-18,4%		-5,8%	
GUARDES@ - 100	50,0%	2,3%	2,3%			
GUARDES@ - 410						
GUARDES@ total	66,7%	-0,8%	-0,8%			
LUDOTECARI@ - 100						
LUDOTECARI@ - 200						
LUDOTECARI@ - 300						
LUDOTECARI@ - 502						
LUDOTECARI@ - 510						
LUDOTECARI@ total						
MAESTR@ - 100						
MAESTR@ - 200						
MAESTR@ total						
MANTENIMIENTO - 230						
MANTENIMIENTO total						
MONITOR@ OTL - 502						
MONITOR@ OTL - 402	33,3%	-99,0%	-104,4%		-18,8%	
MONITOR@ OTL total	25,0%	-71,4%	-72,9%		-41,5%	
P LIMPIEZA Y COCINA -						
P LIMPIEZA Y COCINA - :						
P LIMPIEZA Y COCINA - :	11,1%	91,6%	91,9%		54,4%	
P LIMPIEZA Y COCINA - :						
P LIMPIEZA Y COCINA - :						
P LIMPIEZA Y COCINA - :						
P LIMPIEZA Y COCINA to	5,9%	92,4%	92,6%		74,5%	
TECNIC@S - 100	22,2%	14,4%	2,9%		96,1%	
TECNIC@S - 200						
TECNIC@S - 300	15,9%	-9,3%	-9,8%			
TECNIC@S - 502	9,4%	25,5%	25,5%			
TECNIC@S - 401	9,1%	-40,4%	-41,9%		15,4%	
TECNIC@S - 402						
TECNIC@S - 389						
TECNIC@S - 501	8,7%	-73,7%	-59,5%		-498,0%	
TECNIC@S - 510						
TECNIC@S - 410	12,5%	-137,4%	-119,9%		-272,2%	
TECNIC@S total	13,0%	-23,5%	-23,6%		-19,3%	
Total general	10,5%	-28,7%	-25,4%		-100,7%	



Este gráfico recoge las diferencias salariales por Puestos y Tipos de Contrato.

Con este análisis, es posible identificar diferencias asociadas a la tipología de contrato. Se pueden distinguir dos situaciones relacionadas con la temporalidad (contratos indefinidos, tipo 100, 200 ó 300, y de duración determinada, tipo 400 ó 500), y con la jornada (tiempo completo o tiempo parcial, tipo 200 ó 500, siendo estos últimos más frecuentes para las mujeres en el conjunto del mercado laboral). Especialmente en el segundo caso, considerando la jornada, hay que prestar atención a si las mujeres tienen mayor diferencia salarial en el caso de los contratos a tiempo parcial (recuérdese que este efecto de menor dedicación horaria está corregido ya con el uso de la retribución normalizada para el cálculo de esa diferencia salarial), por si existiera una discriminación en este sentido.

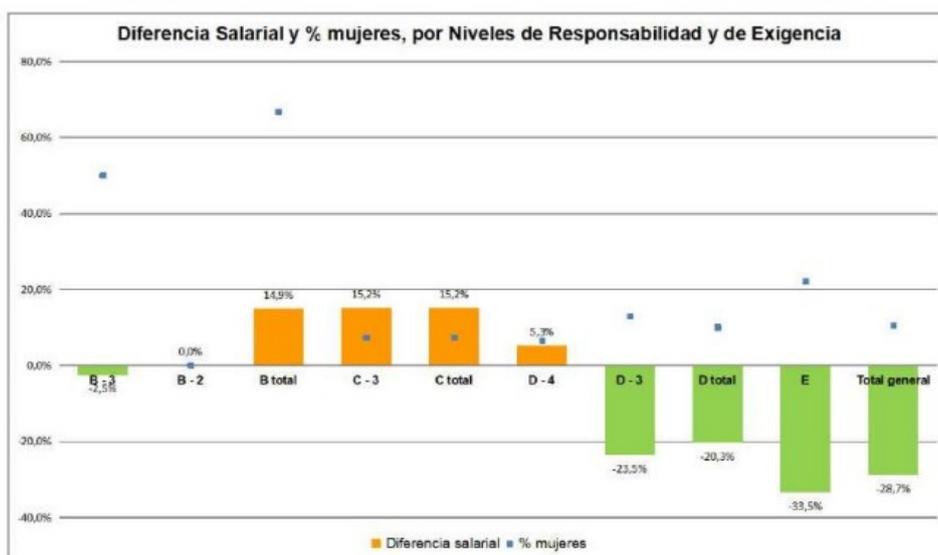
En el caso concreto de su organización

- en el Total general, la diferencia de retribución es del -28,7% siendo mujeres el 10,5% de la plantilla.
- es en el Puesto P LIMPIEZA Y COCINA total (códigos de contrato) donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 92,4%, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 5,9% de las personas de esa subdivisión.

Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Niveles de Responsabilidad y de Exigencia

	Nº personas	Salario Base + Complem		Salario base		Comptos Sal.		Comptos No Sal.			
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre		
B	3	1	1	21.435	21.971	20.634	21.971	801	0	0	0
B	2		1		14.527		14.527		0	0	0
B total	1	2		21.435	18.249	20.634	18.249	801	0	0	0
C	3	38	3	6.590	5.590	6.478	5.577	112	13	0	0
C total	38	3		6.590	5.590	6.478	5.577	112	13	0	0
D	4	128	9	10.393	9.844	9.806	8.781	587	1.063	0	0
D	3	141	21	12.829	15.843	12.511	15.463	318	379	0	0
D total	269	30		11.670	14.043	11.224	13.459	446	585	0	0
E		7	2	25.589	34.148	20.656	24.130	4.932	10.019	0	0
Total general	315	37		11.398	14.672	10.891	13.656	507	1.017	0	0

Niveles de Responsabilidad // Exigencia	% mujeres	Salario Base + Complem	Diferencia Salarial		
			Salario Base	Comptos Sal.	Comptos No Sal.
B - 3	50,0%	-2,5%	-6,5%		
B - 2					
B total	66,7%	14,9%	11,6%		
C - 3	7,3%	15,2%	13,9%	88,1%	
C total	7,3%	15,2%	13,9%	88,1%	
D - 4	6,6%	5,3%	10,5%	-81,2%	
D - 3	13,0%	-23,5%	-23,6%	-19,3%	
D total	10,0%	-20,3%	-19,9%	-31,1%	
E	22,2%	-33,5%	-16,8%	-103,1%	
Total general	10,5%	-28,7%	-25,4%	-100,7%	



Este gráfico recoge las diferencias salariales por Niveles de Responsabilidad y Exigencia, sin tomar en consideración el puesto concreto. Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres cuando, en cambio, el puesto que ocupan es de valor equivalente para la organización. Se sugiere combinar este análisis con el análisis por puestos, especialmente en aquellos más feminizados o masculinizados, por si pudiera existir una correspondencia no equitativa entre retribución y valor equivalente para la organización (por ejemplo, si en los puestos feminizados la retribución es menor que en otros puestos masculinizados, siendo ambos puestos de valor equivalente para la organización).

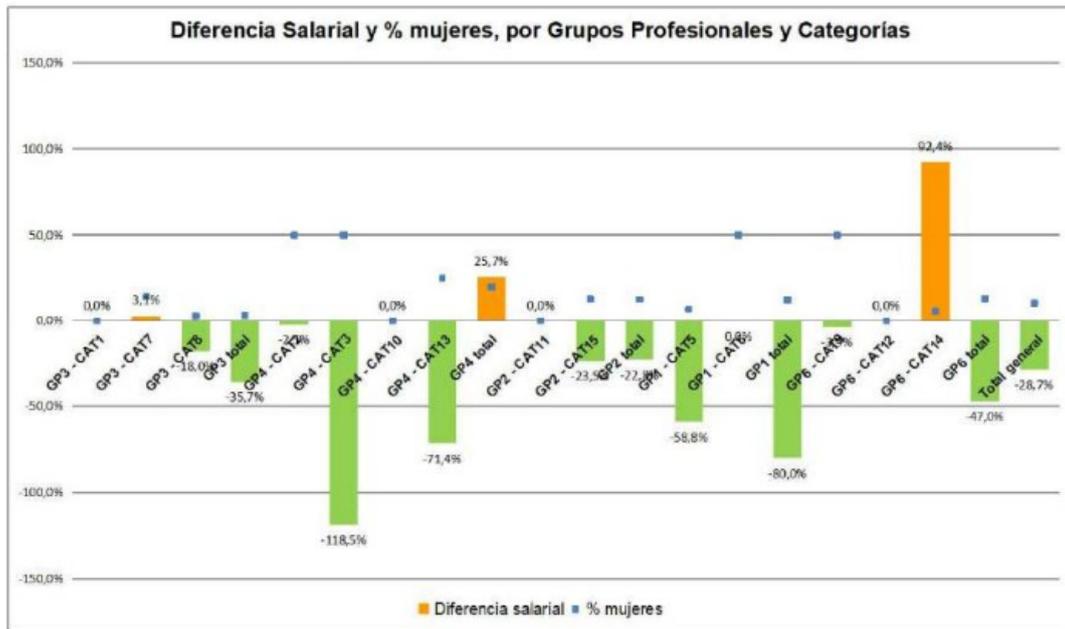
En el caso concreto de su organización

- en el Total general, la diferencia de retribución es del -28,7% siendo mujeres el 10,5% de la plantilla.
- es en el Nivel C - 3 donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 15,2%, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 7,3% de las personas de esa subdivisión.

Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Grupos Profesionales y Categorías

		Nº personas		Salario Base + Complem		Salario base		Comptos Sal.		Comptos No Sal.	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
GP3	CAT1	5		6.892		6.541		351		0	0
GP3	CAT7	6	1	22.031	21.353	20.430	21.353	1.602	0	0	0
GP3	CAT8	94	3	9.649	11.381	9.325	11.038	324	343	0	0
GP3 total		105	4	10.225	13.874	9.827	13.617	398	257	0	0
GP4	CAT2	1	1	21.435	21.971	20.634	21.971	801	0	0	0
GP4	CAT3	1	1	590	1.289	549	1.199	41	90	0	0
GP4	CAT10	9		13.401		13.141		261		0	
GP4	CAT13	9	3	932	1.598	889	1.537	43	61	0	0
GP4 total		20	5	7.551	5.611	7.372	5.556	179	55	0	0
GP2	CAT11	2		17.712		17.177		535		0	
GP2	CAT15	141	21	12.829	15.843	12.511	15.463	318	379	0	0
GP2 total		143	21	12.898	15.843	12.577	15.463	321	379	0	0
GP1	CAT5	13	1	19.870	31.559	16.730	23.290	3.140	8.269	0	0
GP1	CAT6	1	1	46.934	46.944	22.017	26.906	24.917	20.038	0	0
GP1 total		14	2	21.803	39.251	17.107	25.098	4.696	14.153	0	0
GP6	CAT9	1	1	16.185	16.814	16.185	16.814	0	0	0	0
GP6	CAT12		2		15.173		15.173		0		0
GP6	CAT14	32	2	6.243	477	6.164	457	78	20	0	0
GP6 total		33	5	6.544	9.622	6.468	9.614	76	8	0	0
Total general		315	37	11.398	14.672	10.891	13.655	507	1.017	0	0

Grupos Profesionales // Categorías	% mujeres	Diferencia Salarial			
		Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.	Comptos No Sal.
GP3 - CAT1					
GP3 - CAT7	14,3%	3,1%	-4,5%		
GP3 - CAT8	3,1%	-18,0%	-18,4%	-5,8%	
GP3 total	3,7%	-35,7%	-38,6%	35,4%	
GP4 - CAT2	50,0%	-2,5%	-6,5%		
GP4 - CAT3	50,0%	-118,5%	-118,4%	-120,5%	
GP4 - CAT10					
GP4 - CAT13	25,0%	-71,4%	-72,9%	-41,5%	
GP4 total	20,0%	25,7%	24,6%	69,4%	
GP2 - CAT11					
GP2 - CAT15	13,0%	-23,5%	-23,6%	-19,3%	
GP2 total	12,8%	-22,8%	-23,0%	-18,1%	
GP1 - CAT5	7,1%	-58,8%	-39,2%	-163,3%	
GP1 - CAT6	50,0%	0,0%	-22,2%	19,6%	
GP1 total	12,5%	-80,0%	-46,7%	-201,4%	
GP6 - CAT9	50,0%	-3,9%	-3,9%		
GP6 - CAT12					
GP6 - CAT14	5,9%	92,4%	92,6%	74,5%	
GP6 total	13,2%	-47,0%	-48,6%	89,5%	
Total general	10,5%	-28,7%	-25,4%	-100,7%	



Este gráfico recoge las diferencias salariales por Grupos Profesionales y Categorías.

Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres en relación a esta organización de los puestos de trabajo, permitiendo contar con una visión más general.

Este análisis puede servir para detectar si existen Grupos o, sobre todo, Categorías, que se encuentren polarizadas en cuanto al sexo (esto es, feminizadas o masculinizadas). En tal caso, conviene prestar atención a si se observan diferencias de retribución entre las categorías feminizadas o masculinizadas, y las que no lo están, por si ello pudiera estar relacionado con una valoración económica diferente por el hecho de ser más mujeres o más hombres quienes estén presentes, sin una relación con el valor aportado a la organización.

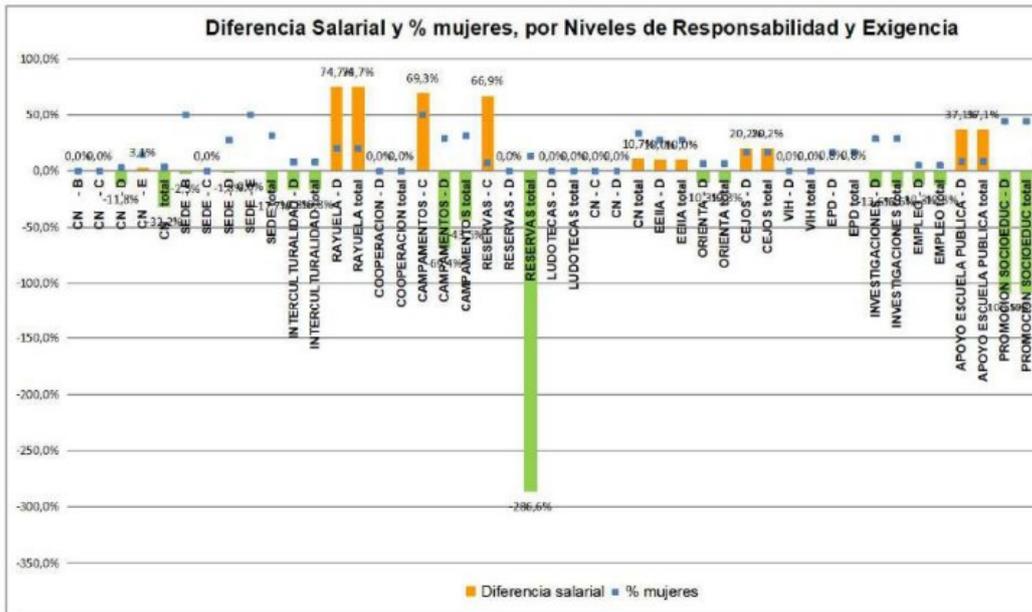
En el caso concreto de su organización

- en el Total general, la diferencia de retribución es del -28,7% siendo mujeres el 10,5% de la plantilla.
- es en el Grupo y Categoría profesional GP6 - CAT14 donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 92,4%, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 5,9% de las personas de esa subdivisión.

Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Departamentos y Niveles de Responsabilidad

		N° personas		Salario Base + Complem		Salario base		Comptos Sal.		Comptos No Sal.	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
CN	B		1		14.527		14.527		0		0
CN	C	23		9.412		9.227		185		0	
CN	D	99	3	10.176	11.381	9.685	11.038	492	343	0	0
CN	E	6	1	22.031	21.353	20.430	21.353	1.602	0	0	0
CN total		128	5	10.595	14.005	10.106	13.799	489	206	0	0
SEDE	B	1	1	21.435	21.971	20.634	21.971	801	0	0	0
SEDE	C	1		3.745		3.745		0		0	
SEDE	D	8	3	24.706	25.149	20.698	22.310	4.009	2.839	0	0
SEDE	E	1	1	46.934	46.944	22.017	26.906	24.917	20.038	0	0
SEDE total		11	5	24.524	28.872	19.271	23.162	5.254	5.711	0	0
INTERCULTURALIDAD	D	35	3	14.327	16.735	14.298	16.735	30	0	0	0
INTERCULTURALIDAD total		35	3	14.327	16.735	14.298	16.735	30	0	0	0
RAYUELA	D	4	1	5.249	1.329	5.249	1.329	0	0	0	0
RAYUELA total		4	1	5.249	1.329	5.249	1.329	0	0	0	0
COOPERACION	D	1		5.976		5.277		699		0	
COOPERACION total		1		5.976		5.277		699		0	
CAMPAMENTOS	C	1	1	652	200	652	200	0	0	0	0
CAMPAMENTOS	D	10	4	898	1.521	855	1.453	43	68	0	0
CAMPAMENTOS total		11	5	876	1.257	837	1.202	39	55	0	0
RESERVAS	C	13	1	2.272	753	2.272	713	0	40	0	0
RESERVAS	D		1		16.814		16.814			0	0
RESERVAS total		13	2	2.272	8.784	2.272	8.764	0	20	0	0
LUDOTECAS	D	9		13.401		13.141		261		0	
LUDOTECAS total		9		13.401		13.141		261		0	
CN	C		1		15.818		15.818		0		0
CN	D	2		17.712		17.177		535		0	
CN total		2	1	17.712	15.818	17.177	15.818	535	0	0	0
EEIIA	D	8	3	20.284	18.254	17.620	15.680	2.664	2.573	0	0
EEIIA total		8	3	20.284	18.254	17.620	15.680	2.664	2.573	0	0
ORIENTA	D	29	2	13.323	14.701	13.253	14.701	71	0	0	0
ORIENTA total		29	2	13.323	14.701	13.253	14.701	71	0	0	0
CEJOS	D	5	1	17.948	14.328	17.272	14.328	675	0	0	0
CEJOS total		5	1	17.948	14.328	17.272	14.328	675	0	0	0
VIH	D	5		10.289		10.085		204		0	
VIH total		5		10.289		10.085		204		0	
EPD	D	5	1	8.163	8.101	8.163	8.101	0	0	0	0
EPD total		5	1	8.163	8.101	8.163	8.101	0	0	0	0
INVESTIGACIONES	D	5	2	16.429	18.666	16.429	18.666	0	0	0	0
INVESTIGACIONES total		5	2	16.429	18.666	16.429	18.666	0	0	0	0
EMPLEO	D	19	1	12.101	13.587	11.816	13.587	284	0	0	0
EMPLEO total		19	1	12.101	13.587	11.816	13.587	284	0	0	0
APOYO ESCUELA PUBID		11	1	10.865	6.830	10.821	6.830	44	0	0	0
APOYO ESCUELA PUBLICA total		11	1	10.865	6.830	10.821	6.830	44	0	0	0
PROMOCION SOCIOEDD		5	4	8.746	18.234	8.746	18.234	0	0	0	0
PROMOCION SOCIOEDUC total		5	4	8.746	18.234	8.746	18.234	0	0	0	0
ABSENTISMO ESCOLAI	D	8		3.933		3.933		0		0	
ABSENTISMO ESCOLAR total		8		3.933		3.933		0		0	
DE	D	1		3.293		3.293		0		0	
DE total		1		3.293		3.293		0		0	
Total general		315	37	11.398	14.672	10.891	13.655	507	1.017	0	0

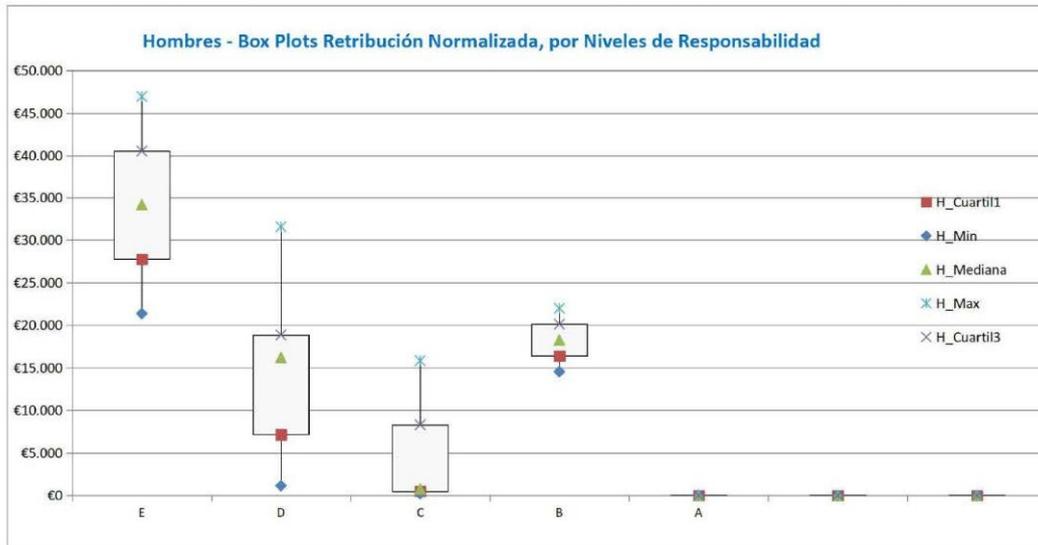
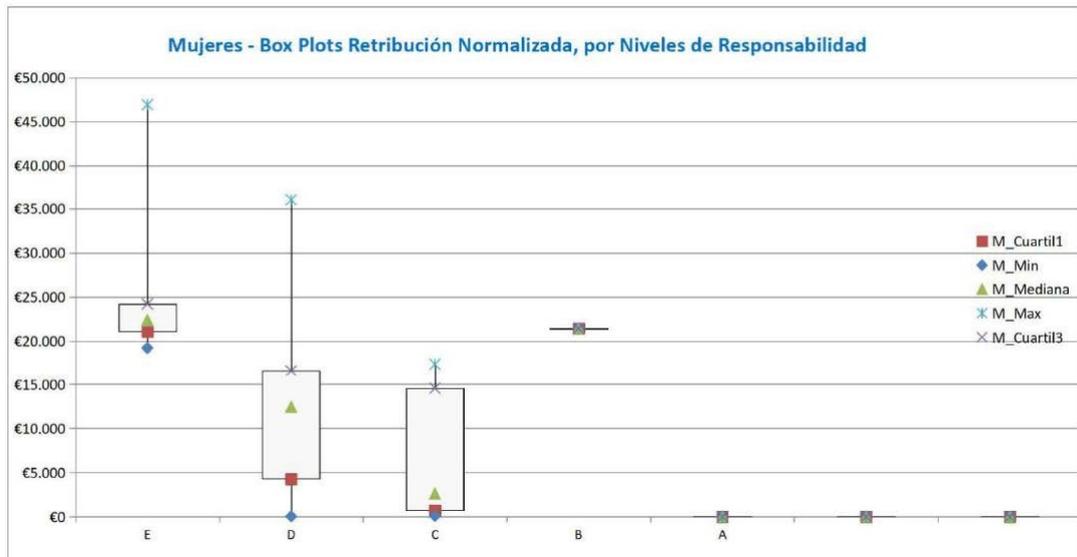
Departamentos // Niveles de Responsabilidad	% mujeres	Diferencia Salarial			
		Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.	Comptos No Sal.
CN - B					
CN - C					
CN - D	2,9%	-11,8%	-14,0%	30,3%	
CN - E	14,3%	3,1%	-4,5%		
CN total	3,8%	-32,2%	-36,5%	57,9%	
SEDE - B	50,0%	-2,5%	-6,5%		
SEDE - C					
SEDE - D	27,3%	-1,8%	-7,8%	29,2%	
SEDE - E	50,0%	0,0%	-22,2%	19,6%	
SEDE total	31,3%	-17,7%	-20,2%	-8,7%	
INTERCULTURALIDAD	7,9%	-16,8%	-17,0%		
INTERCULTURALIDAD total	7,9%	-16,8%	-17,0%		
RAYUELA - D	20,0%	74,7%	74,7%		
RAYUELA total	20,0%	74,7%	74,7%		
COOPERACION - D					
COOPERACION total					
CAMPAMENTOS - C	50,0%	69,3%	69,3%		
CAMPAMENTOS - D	28,6%	-69,4%	-69,9%	-59,3%	
CAMPAMENTOS total	31,3%	-43,5%	-43,7%	-40,2%	
RESERVAS - C	7,1%	66,9%	68,6%		
RESERVAS - D					
RESERVAS total	13,3%	-286,6%	-285,7%		
LUDOTECAS - D					
LUDOTECAS total					
CN - C					
CN - D					
CN total	33,3%	10,7%	7,9%		
EEIIA - D	27,3%	10,0%	11,0%	3,4%	
EEIIA total	27,3%	10,0%	11,0%	3,4%	
ORIENTA - D	6,5%	-10,3%	-10,9%		
ORIENTA total	6,5%	-10,3%	-10,9%		
CEJOS - D	16,7%	20,2%	17,0%		
CEJOS total	16,7%	20,2%	17,0%		
VIH - D					
VIH total					
EPD - D	16,7%	0,8%	0,8%		
EPD total	16,7%	0,8%	0,8%		
INVESTIGACIONES - D	28,6%	-13,6%	-13,6%		
INVESTIGACIONES total	28,6%	-13,6%	-13,6%		
EMPLEO - D	5,0%	-12,3%	-15,0%		
EMPLEO total	5,0%	-12,3%	-15,0%		
APOYO ESCUELA PU	8,3%	37,1%	36,9%		
APOYO ESCUELA PL	8,3%	37,1%	36,9%		
PROMOCION SOCIOECONOMICA	44,4%	-108,5%	-108,5%		
PROMOCION SOCIOECONOMICA total	44,4%	-108,5%	-108,5%		
ABSENTISMO ESCOLAR					
ABSENTISMO ESCOLAR total					
DE - D					
DE total					
Total general	10,5%	-28,7%	-25,4%	-100,7%	

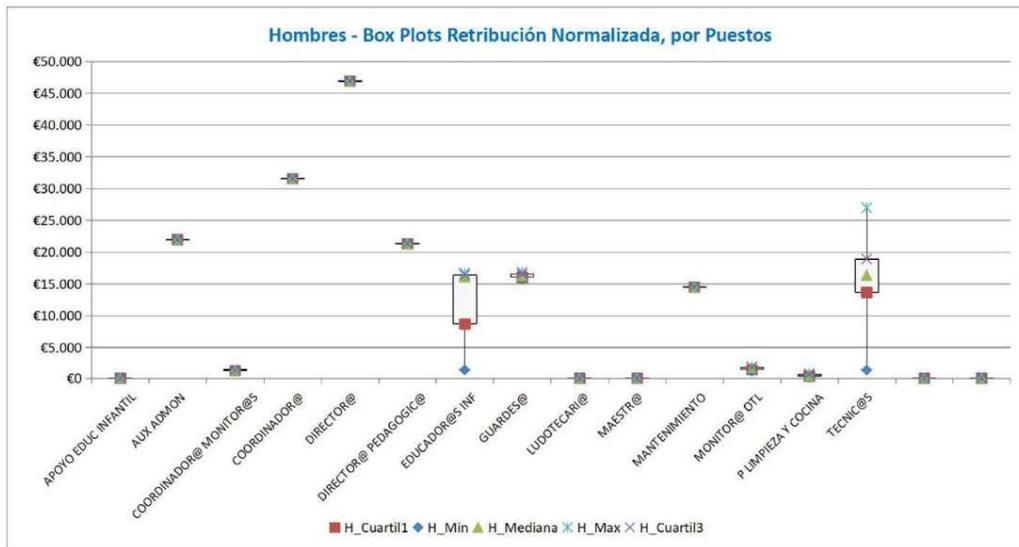
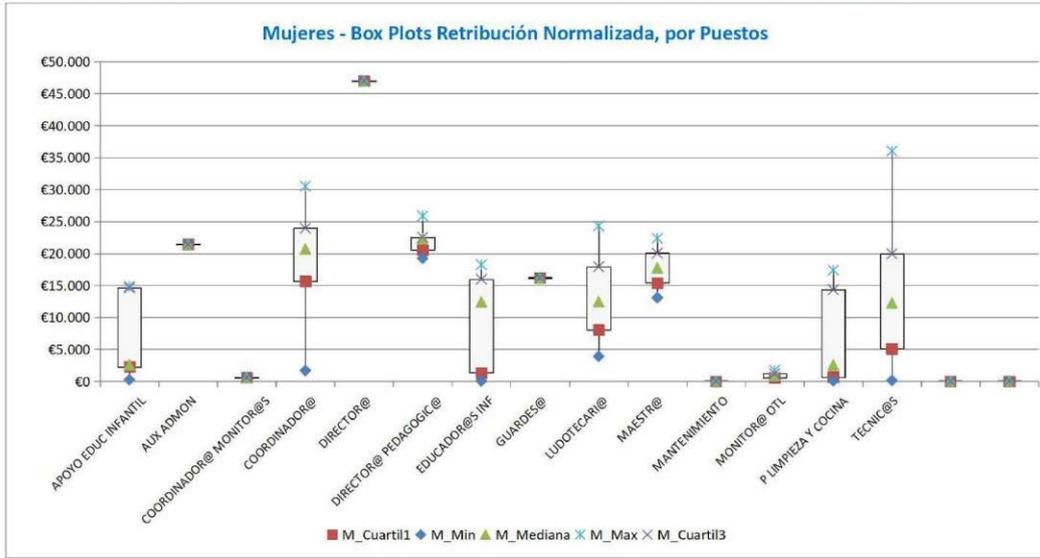


Este gráfico recoge las diferencias salariales por Departamentos y Niveles de Responsabilidad. Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres dentro de un mismo Departamento, que en ocasiones puede suponer un "ecosistema" propio dentro de la organización, ayudando a identificar aquéllos donde las diferencias salariales son mayores. LA agrupación por Niveles de Responsabilidad ayuda también a identificar si existen diferentes retribuciones en estos casos, lo que pudiera relacionarse con puestos diferentes u otras circunstancias personales o laborales.

En el caso concreto de su organización

- en el Total general, la diferencia de retribución es del -28,7% siendo mujeres el 10,5% de la plantilla.
- es en el Departamento y Nivel de Responsabilidad RAYUELA - D donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 74,7%, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 20,0% de las personas de esa subdivisión.





Retribuciones Máximas y Mínimas, por Puesto

5 personas (id) PEOR retribuidas, por Puesto		
	Mujer	Hombre
DIRECTOR@ PEDAGOGIC	19.215,45	
	19.950,51	
		21.353,00
	22.236,00	
	22.373,00	
EDUCADOR@S INF	48,13	
	91,20	
	145,67	
	194,17	
	287,38	
DIRECTOR@	46.934,00	
		46.943,75
P LIMPIEZA Y COCINA	89,00	
	105,00	
	130,00	
	175,50	
		200,00
TECNIC@S	126,00	
	945,46	
	1.124,00	
		1.329,23
AUX ADMON	1.462,50	
	21.435,00	
LUDOTECARI@		21.971,31
	3.888,53	
	5.176,98	
	8.032,66	
	9.703,71	
COORDINADOR@	12.451,00	
	1.671,47	
	15.327,38	
	17.297,92	
	18.047,00	
GUARDES@	20.675,18	
		15.818,00
	16.185,00	
MAESTR@		16.814,19
	13.069,34	
	22.354,00	
MANTENIMIENTO		14.527,24
COORDINADOR@ MONIT	590,00	
		1.289,35
APOYO EDUC INFANTIL	228,80	
	2.219,92	
	2.565,83	
	14.592,57	
	14.850,76	
MONITOR@ OTL	544,00	
	544,00	
	544,00	
	544,00	
	923,00	

5 personas (id) MEJOR retribuidas, por Puesto		
	Mujer	Hombre
DIRECTOR@ PEDAGOGIC	25.852,90	
	22.559,00	
	22.373,00	
	22.236,00	
		21.353,00
EDUCADOR@S INF	18.227,43	
	17.885,00	
	17.344,17	
	17.298,55	
	16.877,00	
DIRECTOR@		46.943,75
	46.934,00	
P LIMPIEZA Y COCINA	17.371,85	
	15.694,31	
	15.295,82	
	14.999,44	
	14.820,00	
TECNIC@S	36.002,00	
	28.957,86	
	28.427,93	
	27.968,00	
	27.751,00	
AUX ADMON		21.971,31
	21.435,00	
LUDOTECARI@	24.285,99	
	22.977,95	
	17.900,95	
	16.194,30	
	12.451,00	
COORDINADOR@		31.558,72
	30.499,00	
	29.776,00	
	28.975,00	
	25.831,86	
GUARDES@		16.814,19
	16.185,00	
		15.818,00
MAESTR@	22.354,00	
	13.069,34	
MANTENIMIENTO		14.527,24
COORDINADOR@ MONIT		1.289,35
	590,00	
APOYO EDUC INFANTIL	14.850,76	
	14.592,57	
	2.565,83	
	2.219,92	
	228,80	
MONITOR@ OTL		1.940,06
	1.720,00	
		1.720,00
	1.189,91	
	1.189,91	

Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Niveles de Responsabilidad y de Exigencia

Responsabilidad (nivel)	Exigencia (nivel)	Valores		Sexo		Salario Base + Complem		Salario base		Comptos Sal.		Comptos No Sal.	
		Nº personas											
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
E	5	2	1	36.393	46.944	22.045	26.906	14.348	20.038	0	0	0	0
E	47		1		21.353		21.353		0				0
E	49	1		22.236		21.241		995		0			0
E	65	1		22.559		21.363		1.196		0			0
E	73	1		19.215		17.758		1.458		0			0
E	89	1		22.373		21.191		1.182		0			0
E	137	1		19.951		18.951		1.000		0			0
E total		7	2	25.589	34.148	20.656	24.130	4.932	10.019	0	0	0	0
C	3	38	3	6.590	5.590	6.478	5.577	112	13	0	0	0	0
C total		38	3	6.590	5.590	6.478	5.577	112	13	0	0	0	0
D	3	141	21	12.829	15.843	12.511	15.463	318	379	0	0	0	0
D	4	128	9	10.393	9.844	9.806	8.781	587	1.063	0	0	0	0
D total		269	30	11.670	14.043	11.224	13.459	446	585	0	0	0	0
B	3	1	1	21.435	21.971	20.634	21.971	801	0	0	0	0	0
B	2		1		14.527		14.527		0				0
B total		1	2	21.435	18.249	20.634	18.249	801	0	0	0	0	0
Total general		315	37	11.398	14.672	10.891	13.655	507	1.017	0	0	0	0

Rango Antigüedad

0 a 1 años

1 a 3 años

3 a 5 años

5 a 10 años

de 10 a 15 años

más de 15

#N/A

Rango nº Hijos/as

0 hijos/as

1 ó 2 hijos/as

3 ó más

(En blanco)

Motivo reducción ...

GLM

(En blanco)

Situación Familiar

1

2

3

Clave de Contrato

100

200

230

300

389

401

402

410

Diferencia Salarial					
Subdivisión	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.	Comptos No Sal.
E - 5	33%	-29%	-22%	-40%	
E - 47					
E - 49					
E - 65					
E - 73					
E - 89					
E - 137					
E total	22%	-33%	-17%	-103%	
C - 3	7%	15%	14%	88%	
C total	7%	15%	14%	88%	
D - 3	13%	-23%	-24%	-19%	
D - 4	7%	5%	10%	-81%	
D total	10%	-20%	-20%	-31%	
B - 3	50%	-3%	-6%		
B - 2					
B total	67%	15%	12%		
Total general	11%	-29%	-25%	-101%	

6. PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO

6.1 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres garantizando en el ámbito laboral de LEECP y FC las mismas oportunidades de ingreso, promoción y desarrollo profesional a todos los niveles.
2. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y los hombres en todo el ámbito de la organización, incluyendo las comisiones que se creen.
3. Establecer medidas efectivas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
4. Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad y discriminación laboral por razón de sexo.
5. 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 entidad, afrontándolas de manera efectiva si llegaran a producirse, siguiendo los respectivos Protocolos de prevención de LEECP y FC.
6. 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 y FC.

6.2 DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN, Y DISEÑO DE INDICADORES PARA DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE LAS MISMAS

Para la consecución de los objetivos, 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) y de la FC, se concretan en el Plan de Igualdad las siguientes áreas de actuación y las medidas correspondientes.

6.2.1 Áreas

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. 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.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

6.2.2 Medidas

1. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS:

1. 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.
2. Minimizar o eliminar dentro de la organización la segregación horizontal y vertical propia de los roles y estereotipos de género.
3. 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 currículum 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. El baremo en las entrevistas será el siguiente: hasta 2 puntos por formación académica, hasta 1,5 por experiencia laboral en función del puesto de trabajo, hasta 0,5 puntos por experiencia de voluntariado en 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 n o la posee para el desarrollo de otros programas, para la cual la entidad facilitará la realización de cursos tanto de forma interna como externa.

1.3 En las ofertas y en las entrevistas se pondrá 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 realizará 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.

1.4 En la constitución de los órganos y comisiones de selección y valoración que se creen, habrá composición equilibrada entre hombres y mujeres. En caso de no cumplirse este requisito será necesaria la delegación en persona que permita el equilibrio.

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: Desde la fecha de inicio de aplicación del Plan

INDICADORES:

- a) Verificación del uso del lenguaje no sexista en todas las ofertas publicadas.
- b) Nº de candidaturas de varones presentadas al área de infantil.
- c) Número de candidatas incorporadas con formación en igualdad de género.
- d) Número ofertas publicadas, y número de candidaturas recibidas, desagregadas por sexo.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS:

1. Aplicación de sistemas de clasificación profesional que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad entre mujeres y hombres

MEDIDAS:

- 2.1 Hacer una relación de puestos de trabajo propios, de la empresa, con la correspondiente valoración de puestos de trabajo con criterios no discriminatorios por razón de sexo
- 2.2 Revisar la descripción de puestos de gerencia y coordinaciones, analizando las competencias necesarias y las posibles dificultades de las mujeres para acceder a los mismos,
- 2.3 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
- Comisión de igualdad
- Recursos Humanos

PLAZO EJECUCIÓN:

La 2.1 en el primer año de vigencia.

La 2.2 revisión realizada y analizada por la comisión de seguimiento en el primer año

La 2.3 Durante toda la vigencia del Plan

INDICADORES:

- a) Relación de los puestos de trabajo y sus funciones
- b) Documento descriptor de las posibles dificultades de las mujeres para acceder a los puestos de gerencia y coordinaciones,
- c) Documento descriptor de las nuevas categorías sin discriminación por razón de sexo

3. FORMACIÓN

OBJETIVOS:

1. Dar a conocer a todo el personal de la plantilla, al voluntariado 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.
2. Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla.
3. Promover la sensibilización y formación de todas las personas que trabajan en LEECP y FC en los diversos aspectos de la igualdad de género y en materia de diversidad afectiva sexual
4. 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 en lo posible 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 Dentro de lo posible se procurará que la formación se realice dentro de horario laboral, online o presencial, siempre tratando de compatibilizar el mantenimiento del servicio con los derechos de cada trabajador o trabajadora. En los casos de imposibilidad de cumplir esto se compensará con horas.
- 3.5 Formación inicial: información al nuevo personal sobre la organización en y para la que trabaja (LEECP Y FC), 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)
- 3.6 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.
- 3.7 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.
- 3.8 Participación de todas las personas de la LEECP FC 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.

- 3.9 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 humanos.

PLAZO EJECUCIÓN: Durante la vigencia del Plan

INDICADORES:

- a) Número de acciones formativas por modalidad
- b) Número de personas asistentes a las acciones formativas desagregadas por sexo
- c) Grado de satisfacción de las acciones formativas medida en cuestionario de satisfacción. Desagregadas por sexo
- d) Firma de conocimiento del Plan de Igualdad por las personas trabajadoras.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS:

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

MEDIDAS:

- 4.1. Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalente de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres para ser contratadas o promocionar en los puestos de gerencia y coordinación

- 4.2. 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.
- 4.3. Programación de cursos de mejora de las funciones del puesto de trabajo que faciliten la promoción a puestos de mayor responsabilidad.
- 4.4. Protocolización de los planes internos de promoción y garantías de su conocimiento por toda la plantilla.
- 4.5. Información con transparencia y puntualidad al propio personal de la Liga de la existencia de las ofertas de trabajo o vacantes que se hayan producido.
- 4.6. 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

PERSONAL RESPONSABLE:

- RRHH
- Comunicación
- Responsables de Área
- Representantes sindicales
- Comisión de igualdad.

PLAZO EJECUCIÓN: Durante la vigencia del Plan

INDICADORES:

- a) Relación de contrataciones y promociones bajo el criterio de idoneidad propuesto
- b) Número de procesos de promoción interna.
- c) Nº de asistencias a actividades formativas para la mejora del puesto de trabajo
- d) Número candidaturas presentadas desagregadas porsexo
- e) Número personas promocionadas desagregadas porsexo

5. CONDICIONES DE TRABAJO: AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVOS:

1. Establecer un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación, asegurando una política retributiva basada en el desempeño.
2. Favorecer el incremento de jornada al personal contratado a tiempo parcial frente a la contratación de nuevos trabajadores/as, dando preferencia a las mujeres.

MEDIDAS:

- 5.1 Medida de acción positiva: en los casos de que haya una vacante a tiempo completo, o de mayor jornada a tiempo parcial, cumpliendo el principio de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial.
- 5.2 Cuando la empresa decida que su personal esté uniformado, de acuerdo con sus funciones, proporcionará ropa de trabajo, dos veces al año o se pagará un complemento económico en cada paga extraordinaria.
- 5.3 Se entregará en el primer semestre de cada año a la Comisión de seguimiento el Registro Retributivo en base a la clasificación profesional de convenio y en base a la valoración de puestos de trabajo.
- 5.4 Realización de un análisis anual del registro Retributivo, tal y como marca el art. 28 del E.T.

PERSONAL RESPONSABLE:

- Equipo de Gerencia
- Comisión de seguimiento

PLAZO DE EJECUCIÓN: 5.1 y 5.2, durante la vigencia del Plan. 5.3, semestralmente. 5.4 anualmente.

INDICADORES:

- a) Auditoría salarial y registro retributivo establecidos en RD 902/2020 entregado anualmente.
- b) Conclusiones anuales del análisis del Registro Retributivo.
- c) Número de personas, desagregado por sexo, que han aumentado la jornada o han pasado a jornada completa.

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVOS:

1. 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.
2. Minimizar en lo posible las dificultades que las condiciones de trabajo tienen para el ejercicio corresponsable de la vida familiar y personal de

forma general.

3. Proteger de manera especial las situaciones personales relacionadas con el embarazo, la maternidad, paternidad y la asunción de otros cuidados familiares.

MEDIDAS:

- 6.1. Difundir y actualizar puntualmente por los canales habituales los permisos y licencias que se aplican en la Liga según convenios y según LEECP.
- 6.2. Ampliar la reducción de jornada por cuidado de menores hasta los 14 años.
- 6.3. Posibilidad de acumular la lactancia a 20 días naturales.
- 6.4. 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.
- 6.5. Disponer de dos días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural, cuando estos no vengan recogidos en el convenio correspondiente, y siempre con el mantenimiento de las mejoras que en los futuros convenios pudieran producirse.
- 6.6. Facilitar las excedencias voluntarias con incorporación aplazada y con la posibilidad de disponer de jornadas reducidas sin que ello repercuta negativamente en el futuro profesional dentro de la organización.
- 6.7. 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.
- 6.8. Todo el personal tendrá derecho a permiso retribuido para la asistencia a consultorio médico, y por el tiempo que esta asistencia requiera. También se dará este permiso para acompañar a la consulta médica del cónyuge o pareja de hecho, familiar de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad. En todos los casos, se deberá presentar la justificación posterior.
- 6.9. Adecuación de horarios y calendarios flexibles, con la posibilidad de adaptación de jornada, sin reducirla, para aquellos casos en los que sea posible y no interfiera en el desarrollo del trabajo.
- 6.10. Adecuación de vacaciones flexibles
- 6.11. Estudio y atención a las posibilidades de teletrabajo o trabajo

deslocalizado, para las tareas que lo permitan por no comportar atención directa a usuarios/as.

6.12. Respeto a los horarios y calendarios ya acordados

6.13. Sensibilizar sobre el uso de medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras del respeto del tiempo de descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral familiar, evitando envío de e-mail y mensajes, utilización de redes sociales, una vez finalizada la jornada laboral. No responder a estos por parte de la plantilla fuera de horario laboral no podrá suponer perjuicio alguno.

6.14. Sensibilizar y promover la corresponsabilidad a todas las personas trabajadoras, con el objetivo de explicar los permisos relacionados con la conciliación, haciendo hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.

PERSONAL RESPONSABLE:

- Recursos humanos
- Gerencia
- Coordinadores y responsables de programas

PLAZO EJECUCIÓN: Durante toda la vigencia del Plan

INDICADORES:

- a) Nº de difusiones realizadas respecto a las medidas de permisos y licencias que pueden solicitarse (6.1, 6.13).
- b) Número de personas beneficiarias de cada una de las 9 medidas de conciliación personalizadas (6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 6.8, 6.9, 6.10) desagregadas por sexo.
- c) Número de solicitudes y número de concesiones de cada una de las medidas desagregadas por sexo.
- d) Verificación del grado de satisfacción en la adecuación de las medidas de adaptación y flexibilidad a través de cuestionario anónimo.
- e) Constatación de la frecuencia y/o número de situaciones difíciles o complicadas que se hayan planteado en la realización del trabajo en los equipos por la aplicación de alguna medida concreta.

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

OBJETIVOS:

1. Facilitar el acceso y promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran infrarrepresentadas

MEDIDAS:

- 7.1 Aplicación de medidas de acción positiva en los procesos de selección, formación y promoción, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén infrarrepresentadas.

PERSONAL RESPONSABLE:

- Comisiones de selección
- Junta Directiva
- Gerencia

PLAZO EJECUCIÓN: Durante la vigencia del Plan

INDICADORES:

- a) Aumento respecto a años anteriores de la proporción de mujeres en categorías tradicionalmente infrarrepresentadas
- b) Número de procesos de selección y promoción, desagregados por sexo, en los que se hayan aplicado las medidas de acción positiva.

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

OBJETIVOS:

1. 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.
2. 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:

- a) Número de formaciones específicas
- b) Número de personas informadas del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo (firma del registro)
- c) Número de incidencias ocurridas
- d) Análisis de la rapidez y transparencia con la que se ha aplicado el protocolo correspondiente al tipo de incidencia.

9. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

OBJETIVOS

1. 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 y la FC.
2. Cuidar la imagen de respeto y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres que proyectamos en nuestras manifestaciones de cara al exterior a través de las redes sociales, en la Revista, en los folletos, etc.

MEDIDAS:

- 9.1 Utilización exclusiva y correcta de lenguaje no sexista

- 9.2 Inclusión de mujeres en la realización y visualización de las actividades que se organizan y publicitan, de forma lo más equilibrada posible.
- 9.3 Creación de un canal de comunicación interna como espacio de intercambio de información, propuestas y denuncias.
- 9.4 Introducción obligada en la elaboración de los programas que se presenten a las diferentes administraciones del compromiso explícito de LEECP y FC 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 y de la organización de actividades en LEECP y FC.

PLAZO EJECUCIÓN: Durante toda la vigencia del Plan

INDICADORES

- a) Nº de publicaciones, comunicaciones y estudios realizados
- b) Número de informaciones difundidas a la plantilla y al equipo humano de la entidad en materia de género
- c) Número de acciones de sensibilización sobre el contenido del Plan de igualdad.
- d) Verificación de la existencia y funcionamiento del canal de comunicación por el nº de interacciones en él y grado de satisfacción.
- e) Número de hombres y de mujeres que han participado como ponentes en actos externos de LEECP y de Fundación Cives.
- f) Número de imágenes publicitadas sobre los programas y actividades realizadas por la entidad, tanto internos como externos.(Medida 9.4)

10. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.

OBJETIVOS:

1. Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género

MEDIDAS:

- 10.1 Incluir en los reconocimientos médicos realizados por la empresa las siguientes prestaciones:
 - Mamografía a mujeres a partir de los 40 años.
 - PSA a hombres a partir de los 45 años.
 - Prueba de sangre en heces a partir de los 50 años.
- 10.2 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.
- 10.3 Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral, que afecten en mayor medida a las mujeres.

PERSONAL RESPONSABLE

- Departamento RRHH
- Responsable de riesgos laborales.

PLAZO EJECUCIÓN: Durante la Vigencia del Plan

INDICADORES:

- a) Número de mujeres y de hombres que hayan pasado por los reconocimientos médicos gestionados a través de la Mutua de Empresa.
- b) Verificación de la perspectiva de género en el estudio de prevención de riesgos laborales
- c) Número de campañas realizadas
- d) Número de personas asistentes o informadas en las campañas, desagregadas por sexo

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS:

1. Dar a conocer a la plantilla las medidas establecidas por ley y que la empresa las aplique.
2. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones en campañas contra la violencia de género

MEDIDAS:

- 11.1 Integración en el plan de formación de cursos específicos sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género
- 11.2 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,...)

- 11.3 Adaptación de la jornada, el cambio de turno, traslado de centro, teletrabajo y/o flexibilidad horaria a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- 11.4 Sensibilización en la campaña del Día Contra la Violencia de Género
- 11.5 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 y responsables de Igualdad
- Gerencia
- Recursos humanos

PLAZO EJECUCIÓN Durante la vigencia del Plan

INDICADORES

- a) Número de formaciones/informaciones realizadas
- b) Número de actuaciones realizadas con mujeres víctimas de violencia de género
- c) Tipología de las acreditaciones presentadas
- d) Verificación de la correspondencia entre las medidas adoptadas y las demandas planteadas.

Todas las medidas recogidas en el presenta apartado 6.2, serán implementadas sin perjuicio de las mejoras que pudieran introducir futuros convenios colectivos.

6.3 MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de implementar el Plan de Igualdad, la LEECP designará una persona de la plantilla con formación específica en la materia que, en coordinación con la Secretaría de Igualdad, se encargue de velar por la igualdad de trato y de oportunidades dentro de la entidad. Formará parte de la Comisión de seguimiento y dispondrá de un número determinado de horas retribuidas para la realización de las tareas a que obligue la implementación, difusión y supervisión de los contenidos del Plan de igualdad.

6.3.1 Recursos humanos:

La **Comisión de Seguimiento**, que se relacionarán con:

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

6.3.2 Recursos materiales:

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

6.3.3 Medios:

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

6.3.4 Implantación, Seguimiento, Evaluación

IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Información • Correo • Web • Redes sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de Órganos • Publicaciones • Registro: <ul style="list-style-type: none"> - De acciones generales - De acciones de áreas - De programas - De Investigaciones • Informes parciales 	<ul style="list-style-type: none"> • Registros finales • Gráficos comparativos inicio/final • Informe final • Propuestas

6.4 CALENDARIO DE ACTUACIONES

IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
Año 2025	Años 2025-2029	Año 2029

Ver cronograma en 6.8

6.5 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Dado que el Comité de Empresa de la LEECP no representa a la totalidad de la plantilla de dicha entidad, y que la plantilla de la FC, al contar con un número de personas que oscila entre una o dos, no cuenta con representación legal, la comisión está compuesta por la representación de las entidades, del Comité de empresa y de los sindicatos representativos del sector, tal y como se explica en el apartado 3.1 del presente documento.

2 personas del Comité de Empresa: Pedro Bueno González (CCOO) y Amanda Pelaz Dancausa (USO)

2 representantes de los sindicatos mayoritarios: Inma Badía Camprubí (USO) y Olga Fuentes Pérez (FSIE), por los centros de la LEECP que no poseen representación sindical.

2 personas por la entidad: la/el secretaria de igualdad y la/el secretaria general, representantes de la Junta Directiva de la LEECP

1 Responsable de Igualdad de LEECP: Rosa Sánchez Amarilla

Las posibles sustituciones de los miembros que se puedan producir durante el mandato, se cubrirán según el procedimiento establecido en su Reglamento de funcionamiento, que se adjunta como Anexo.

6.5. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión de Seguimiento será la responsable de revisar el proceso de implantación y hacer el seguimiento y evaluación de cada una de las medidas del Plan. Mantendrá reuniones trimestralmente para realizar el seguimiento e implementación de las medidas recogidas en el II Plan de Igualdad.

Se realizará una evaluación intermedia a los dos años de inicio de vigencia del Plan (2027) lo que permitirá poder introducir cambios en 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 (2029) en donde se analizará el grado de cumplimiento y eficacia del II Plan de Igualdad.

6.7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

6.8. CRONOGRAMA

ÁREAS	MEDIDAS PREVISTAS	PERIODOS															
		2025				2026				2027				2028			
		1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t
1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1 a 1.4																
2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2.1																
	2.2																
	2.3																
3 FORMACIÓN	3.1 a 3.9																
4 PROMOCIÓN PROFESIONAL	4.1 a 4.6																
5 CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL	5.1 y 5.2																
	5.3																
	5.4																
6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	6.1 a 6.14																
7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	7.1																
8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	8.1 a 8.7																
9 COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	9.1 a 9.4																
10 RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	10.1 a 10.3																
11 VIOLENCIA DE GÉNERO	11.1 a 11.5																

EL PRESENTE DOCUMENTO QUE RECOGE EL PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA POPULAR Y LA FUNDACIÓN CIVES, SE APROBÓ EN LA ÚLTIMA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN CELEBRADA EL DÍA 10 DE MARZO DE 2025, TAL Y COMO RECOGE EL ACTA CORRESPONDIENTE, Y QUE EN PRUEBA DE ACUERDO Y CONFORMIDAD, FIRMAN LOS MIEMBROS DE LA CITADA COMISIÓN.