



FEDERACION ESPAÑOLA DE
MUNICIPIOS Y PROVINCIAS

I Plan de igualdad del personal de la Federación Española de Municipios y Provincias

2023-2027


ÍNDICE

Contenido


Presentación.....	3
1. Introducción.....	4
2. Determinación de las partes que lo concertan	6
3. Ámbito personal, territorial y temporal	6
4. Informe de diagnóstico en materia de igualdad del personal de la FEMP	7
5. Resultados de la auditoría retributiva	10
5.1. Diagnóstico de la situación retributiva.....	11
5.2. Plan de actuación	13
6. Definición de ejes de actuación, objetivos y medidas del Plan de Igualdad	14
Eje 1. Igualdad en la cultura de la organización	14
Eje 2. Formación	15
Eje 3. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	17
Eje 4. Salud laboral	18
Eje 5. Promoción profesional	18
Eje 6. Comunicación	19
7. Seguimiento y evaluación	20
7.1. Órgano de seguimiento y evaluación	20
7.2. Sistema de seguimiento y evaluación	21
7.3. 7.3. Procedimiento de modificación del plan	21
Calendario de actuaciones	23
ANEXO. INFORME DE DIAGNOSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD DE LA PLANTILLA DE LA FEDERACIÓN DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS.....	24



Presentación




Queridas compañeras y compañeros,




La aprobación del I Plan de Igualdad del Personal de la Federación Española de Municipios y Provincias supone un hito para la Federación. No sólo por el compromiso que asumimos en su aprobación y registro, ni por las obligaciones que adquirimos en el corto, medio y largo plazo, sino porque aprobamos una herramienta que guiará nuestra actividad y funcionamiento en el día a día, abarcando, de manera transversal, tanto la gestión de nuestros recursos, como la planificación y evolución de nuestra organización.


Como sabéis, el Plan de Igualdad de la FEMP se asienta sobre un importante trabajo que venimos llevando a cabo en materia de promoción de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, con un doble objetivo, por un lado, darle continuidad y por otro, asumir como reto de futuro el avance continuo en el compromiso con la igualdad.



Así, la FEMP, como representante de los Gobiernos Locales, se alinea en el camino marcado por nuestros Ayuntamientos, Diputaciones, Consells y Cabildos Insulares, referentes para la ciudadanía, desde hace tiempo, en la lucha contra la desigualdad de género.



Quiero aprovechar este espacio para agradecer la labor de todas las trabajadoras y todos los trabajadores que conformáis esta Federación, también a los que ya no están en activo, pues todos y todas habéis contribuido a configurar lo que hoy es la FEMP, también en este ámbito. Vuestro desempeño y compromiso nos permite afirmar hoy que, aun existiendo ámbitos de mejora, en nuestra organización la igualdad de género es una realidad, presente en todos los procesos de gestión interna, que se proyecta, refleja y se cuida igualmente hacia el exterior, en nuestro ámbito de relación institucional.



Este I Plan de Igualdad del Personal de la FEMP es fruto de un trabajo en equipo, compartido con la representación de los trabajadores y trabajadoras, a quienes quiero hacer una mención expresa por la labor desarrollada, que nos ha permitido dotarnos de instrumentos normativos para desarrollar nuestra actividad, y que hacen posible que la igualdad salarial o la conciliación de la vida familiar y personal sean hoy una realidad constatable e indiscutible dentro de nuestra Federación.

Confiando que este Plan de Igualdad pueda convertirse en referencia y también en un símbolo de nuestro compromiso con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Recibe un afectuoso saludo,

Carlos Daniel Casares Díaz
Secretario General de la FEMP

I. Introducción

La Federación Española de Municipios y Provincias (en adelante, FEMP) es la **Asociación de Entidades Locales de ámbito estatal** con mayor implantación, que agrupa Ayuntamientos, Diputaciones, Consejos y Cabildos Insulares, en total 7.424, que representan más el 95% de los Gobiernos Locales españoles.

Constituida al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, fue declarada Asociación de Utilidad Pública mediante Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de junio de 1985.

La FEMP es la Sección Española del Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE) y sede oficial de la Organización Iberoamericana de Cooperación Intermunicipal (OICI).


Los **fines fundacionales y estatutarios** de la FEMP son los siguientes:

- El fomento y la defensa de la autonomía de las Entidades Locales.
- La representación y defensa de los intereses generales de las Entidades Locales ante otras Administraciones Públicas.
- El desarrollo y la consolidación del espíritu europeo en el ámbito local, basado en la autonomía y la solidaridad entre los Entes Locales.
- La promoción y el favorecimiento de las relaciones de amistad y cooperación con las Entidades Locales y sus organizaciones, especialmente en el ámbito europeo, el iberoamericano y el árabe.
- La prestación, directamente o a través de sociedades o entidades, de toda clase de servicios a las Corporaciones Locales o a los entes dependientes de estas y cualquier otro fin que afecte de forma directa o indirecta a los asociados de la Federación.


La Federación se rige por dos normas internas fundamentales: los **Estatutos**, aprobados en el XII Pleno, y el **Reglamento de Régimen Interior** (2014).

TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD


En materia de igualdad, la FEMP **posee un área concreta de trabajo sobre esta temática**. El objetivo principal es promover la gestión de las políticas locales de igualdad, así como la incorporación de la perspectiva de género a todos los ámbitos de la vida local. Para ello, se desarrolla un trabajo orientado a impulsar aquellas acciones de carácter transversal que fomenten la Igualdad entre mujeres y hombres en la totalidad de los espacios de la política local, el acceso e integración de las mujeres a la vida social y a la toma de decisiones, la sensibilización, prevención e intervención en violencia de género, así como la colaboración y el intercambio de buenas prácticas entre los gobiernos locales nacionales e internacionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.




Ha venido reclamando la modificación de la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL) para incluir como competencia propia de los Ayuntamientos la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (y la prevención y atención integral frente a la violencia machista).



Además, en el marco de sus compromisos, participó en la elaboración de la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, un texto de plena vigencia que fue lanzado por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa en 2006 y que actualmente respaldan más de 200 Gobiernos Locales de nuestro país de los aproximadamente 1.700 firmantes europeos.



A esta incorporación explícita del respeto a la igualdad entre mujeres y hombres como un área concreta de trabajo de la FEMP, así como la participación en diferentes actuaciones en esta materia a nivel local, se suma el **trabajo que se realiza de modo interno a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**. Muestra de ello son la elaboración y aplicación de diversas herramientas para la promoción de la igualdad como el Plan Concilia, el Acuerdo de Conciliación y el Protocolo de actuación frente al acoso laboral. Además, como se detallará más adelante, también se han incorporado cláusulas de igualdad en la selección de empresas proveedoras y entidades que colaboran con la organización.



Con la elaboración del presente Plan de Igualdad se pretende continuar avanzando en el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres dentro del marco de relaciones laborales de la FEMP.

2. Determinación de las partes que lo conciertan

Las partes legitimadas que han negociado y aprobado el presente Plan de Igualdad son:

▪ En representación de la empresa por:

- Dña. Leticia Morales Mora, Subdirectora de Organización y Recursos Humanos
- D. Adrián Dorta Borges, Subdirector de la Central de Contratación
- D. Joaquín Corcobado Romo, Jefe de Área de Ciudadanía y Derechos Sociales

▪ En representación de la plantilla por:

- Dña. Paloma Goicoechea Cortezón Representante de CC.OO.
- D. Julio Fernández Gallardo, Representante de UGT
- Dña. Carmen Sanandrés Carrasco, Representante de CSIF

3. Ámbito personal, territorial y temporal

Este Plan de Igualdad es de **aplicación de ámbito empresarial**, afectando a todo el personal de la FEMP, como así lo estipula la previsión del artículo 10 del RD 901/2020, de 13 de octubre, conforme al que los planes de igualdad incluirán a la totalidad de la empresa.

Asimismo, teniendo en cuenta que la sede oficial de la FEMP se encuentra en la Villa de Madrid, calle del Nuncio, N° 8, contando además con otra sede de trabajo en Asturias, el **ámbito territorial se aplicará sobre ambas**.

En cuanto al periodo de vigencia, el Plan de Igualdad tiene un período de vigencia de 4 años, entrando en vigor el 19 de mayo de 2023 hasta el 19 de mayo de 2027.

4. Informe de diagnóstico en materia de igualdad del personal de la FEMP

A continuación, se muestra el **resumen de diagnóstico** en materia de igualdad del personal de la FEMP. La finalidad del diagnóstico ha sido identificar y estimar la existencia y magnitud de las posibles desigualdades y dificultades que puedan impedir alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la FEMP.

En el diagnóstico se analizan las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha contado en el proceso con el asesoramiento de Fundación Mujeres, entidad experta en materia de planes de igualdad.

La metodología utilizada para la obtención y análisis de los datos se ha basado en la introducción de la perspectiva de género. Esto supone analizar la existencia de diferencias en la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y la incidencia que los estereotipos, los roles y las relaciones de género tienen en el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos, identificando la causa de estas diferencias. Para ello, todos los datos de este informe de diagnóstico se presentan desagregados por sexo. De este modo lo expresa el primer apartado del Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cumpliendo así con la legislación vigente.

El periodo de referencia utilizado para los datos analizados ha sido 2021. El diagnóstico se ha realizado entre noviembre de 2022 y enero de 2023.

Se destacan a continuación las principales conclusiones extraídas de los análisis realizados.

FORTALEZAS DETECTADAS

- La incorporación explícita del **respeto a la igualdad** entre mujeres y hombres como un área concreta de trabajo de la FEMP, así como la participación en diferentes actuaciones en esta materia a nivel local y la incorporación de cláusulas de igualdad en la selección de empresas proveedoras y organizaciones que colaboran con la FEMP, son un indicativo de mayores garantías de éxito para continuar integrando el principio de igualdad a nivel interno.
- La tendencia al **equilibrio de la plantilla** (61,2% mujeres y 28,8% hombres). La mayor parte de los puestos, especialmente aquellos que cuentan con un mayor volumen de personal, están feminizados o cuentan con una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

- El proceso de **selección y contratación se basa en criterios objetivos y medibles**: previamente se definen los perfiles, criterios, pruebas y baremos, lo que contribuye a garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección.
- Existe una **alta estabilidad de la plantilla**, que se refleja a su vez en la modalidad de contratación, mayoritariamente fija.
- Para la definición de la oferta formativa anual se tienen en cuenta las **necesidades formativas contando con las propuestas de la plantilla**. La formación se realiza en horario laboral y es accesible a todas las personas de la organización.
- Los resultados del **análisis de puestos** muestran una agrupación de los mismos y unas puntuaciones congruentes con la ubicación de los mismos en la clasificación profesional y con los niveles de responsabilidad. Además, los salarios se corresponden con la valoración de cada puesto.
- La plantilla cuenta con **beneficios sociales** que son iguales para toda la organización.
- En cuanto a las facilidades ofrecidas para la **conciliación**, la organización posee un catálogo bastante amplio de medidas. Tanto mujeres como hombres han hecho uso de ellas en la misma proporción y, aunque no se ha sistematizado un sistema de detección de necesidades en esta materia, se recogen y atienden las demandas de la plantilla de modo informal.
- Se promueve la protección de los derechos laborales de las mujeres **víctimas de violencia de género**, en el marco de las Comisiones de trabajo de la FEMP.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

- En los **puestos de mayor nivel**, que se eligen por **libre designación**, el peso de los hombres es superior al porcentaje de su presencia en la plantilla. Para el resto de los puestos se valoran los méritos, entre los que destaca **la entrevista personal, la antigüedad y la adecuación a las exigencias del perfil**. Puntualmente, para puestos específicos, como, por ejemplo, los vinculados a las áreas de turismo o internacional, entre los conceptos valorables se tienen en cuenta una mayor disponibilidad de horarios y la movilidad geográfica.
- En el último año **han promocionado más hombres que mujeres**.
- Se dispone de un protocolo de acoso laboral, pero **no es específico contra el acoso sexual y por razón de sexo y está desactualizado**. A pesar de ello, este es accesible a toda la plantilla a través de la intranet y no se ha tenido constancia de ningún caso, en los últimos años.

- **No ha habido oferta formativa en materia de igualdad de género.** No se tiene en cuenta que las personas formadoras dispongan de formación en igualdad y que los materiales y contenidos utilicen un lenguaje no sexista.
- El equipo que interviene en el **proceso de selección no posee formación en igualdad.**
- En las ofertas de empleo **no se ha sistematizado un uso del lenguaje inclusivo.**
- A nivel de salud laboral, **no existe una valoración de riesgos psicosociales.**
- En materia de comunicación, **no existe una estrategia para fomentar la utilización de un lenguaje no sexista.**

5. Resultados de la auditoría retributiva

Fecha de recogida de la información	Noviembre 2022-enero 2023
Fecha de realización de la auditoría	Enero-febrero 2023
Periodo de referencia	Año 2021
Vigencia	Igual a la del presente Plan de Igualdad
Herramientas utilizadas	Herramienta de Valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad y Guía de uso. Registro retributivo e informe anexo.
Objetivos de la auditoría	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer si el sistema retributivo respeta el principio de igualdad entre mujeres y hombres. - Definir necesidades para garantizar la igualdad retributiva.
Normativa aplicable de referencia	
<p>LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres</p> <ul style="list-style-type: none"> o Art. 46.2 e): Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres <p>Estatuto de los Trabajadores</p> <ul style="list-style-type: none"> o Art. 28.1: Define trabajo de igual valor <p>RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres</p> <ul style="list-style-type: none"> o Art. 4. Criterios para determinar que un trabajo tiene igual valor que otro o Art. 8. Contenido de la auditoría retributiva o <u>Disposición Final 1ª</u>. Procedimiento de valoración de puestos de trabajo <p><u>Orden PCM/1047/2022</u>, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres</p>	

5.1. Diagnóstico de la situación retributiva

De acuerdo con el artículo 8 del RD 902/2020, para llevar a cabo el diagnóstico retributivo se tendrá en cuenta, por un lado, la **evaluación de los puestos de trabajo** (tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción) y, por otro lado, la **relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva**, entre otros, las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación corresponsable en la organización o las dificultades para la promoción profesional. En este sentido, es importante destacar la vinculación directa que existe entre el diagnóstico previo al Plan de Igualdad y el presente diagnóstico de la Auditoría Retributiva. Dado que en ambos se abordan las mismas materias, en este informe se muestra un resumen con especial hincapié en el análisis de las retribuciones con el fin de detectar aquellos factores que puedan producir, directa o indirectamente, diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres.

En primer lugar, se ha realizado la pertinente **valoración de los puestos de trabajo**, con el objetivo de realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los resultados del análisis de puestos muestran una agrupación de los mismos y unas puntuaciones congruentes con la ubicación de los mismos en la clasificación profesional y con los niveles de responsabilidad. Aparece una presencia equilibrada o feminizada en todos los puestos. La excepción se encuentra en los unipersonales, que están ocupados por hombres, y que se encuentran en los niveles más altos.

Asimismo, los salarios se corresponden con la valoración de cada puesto.

Teniendo en cuenta el cálculo de la brecha salarial para cada categoría según los distintos complementos salariales, se puede concluir que no existe brecha en el salario base.

Teniendo en cuenta los datos analizados, existen brechas negativas en los salarios medios de Técnico/a Auxiliar (agrupación 2- equilibrada) y en los salarios mediano de puestos de Técnico/a Auxiliar (agrupación 2-equilibrada), Técnico de gestión (agrupación 4-feminizada) y Titulado/a Superior- Subdirección (agrupación 4-equilibrada).

Las brechas más altas por salario medio se encuentran en el puesto de Administrativo/a (agrupación 1-equilibrada) y en los puestos de Titulado/a superior (agrupación 4-feminizada) y Técnico/a de gestión (agrupación 4-feminizada). Por salario mediano, las brechas más altas están en Jefe/a administrativo/a (agrupación 1-feminizada) y Titulado/a Superior (agrupación 4-feminizada).

Los factores desencadenantes de estas diferencias retributivas se deben a que:

- Siendo el mismo complemento de antigüedad para hombres que para mujeres, los hombres tienen más años de antigüedad.
- En los puestos de mayor nivel, el peso de los hombres es superior al porcentaje de su presencia en plantilla, lo que significa que las mujeres no se encuentran proporcionalmente representadas en los niveles más altos, que es a su vez donde el salario es superior dado el nivel de responsabilidad que requiere.
- Existen solo mujeres con jornadas reducidas.

Respecto a la **relevancia** de estos factores, hay que tener en cuenta que:

- En lo referente a la brecha salarial fruto del complemento de la antigüedad, está justificado en que los hombres poseen un mayor porcentaje de antigüedad en la organización. La tendencia que se espera es que, a medida que los hombres con mayor antigüedad se vayan jubilando, las diferencias salariales se reduzcan.
- En cuanto a la brecha salarial resultado de la infrarrepresentación femenina en los puestos de mayor nivel, es preciso tener en cuenta que los criterios utilizados para la promoción profesional son la libre designación o las pruebas selectivas. En el caso concreto de la promoción a los niveles de subdirección y superiores, el sistema se realiza por libre designación, siendo esas categorías en las que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas. El resto de promociones se realizan por pruebas selectivas en las que, además de la entrevista personal y la adecuación a las exigencias del perfil, prima la antigüedad. En este sentido, hay que tener en cuenta que la antigüedad favorece a los hombres, ya que, por regla general, tienen trayectorias profesionales más prolongadas en la organización.
- Otro de los factores que influye en las diferencias retributivas es que sean las mujeres las que poseen en exclusiva las jornadas reducidas, sin embargo, no parece que sea una cuestión de dificultad de conciliación, ya que, como se ha podido comprobar en el análisis del Plan Concilia, la organización ofrece una amplia lista de medidas para facilitar dicha conciliación. Además, tanto mujeres como hombres conocen estas medidas, ya que estas se encuentran colgadas en la intranet, y han hecho uso de la flexibilidad horaria de igual modo. Por ende, cabe reflexionar sobre la posibilidad de que la causa esté en la desigualdad estructural. En este sentido, la organización puede instaurar actuaciones de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad y colaborar en el cambio social.

5.2. Plan de actuación

Sobre la base de los resultados de la auditoría retributiva, se estipulan como **principales objetivos**:

- Instaurar medidas de sensibilización para promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Potenciar la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad sensibilizando en igualdad de oportunidades a los órganos encargados de decidir la libre designación.
- Poner en marcha estrategias de promoción que fomenten el ascenso de las mujeres.
- Implementar formaciones para el desarrollo de carreras con el fin de que el personal de la organización pueda desempeñar de manera óptima sus competencias y facilitar la promoción.

6. Definición de ejes de actuación, objetivos y medidas del Plan de Igualdad

A raíz de las conclusiones extraídas del informe de diagnóstico se establecen los siguientes **ámbitos prioritarios de actuación** con las medidas por ejes de actuación y objetivos.

Eje I. Igualdad en la cultura de la organización

Objetivo I.1. Reforzar el compromiso con la igualdad de la FEMP

Medida 1. Diseño y difusión de un protocolo interno de acogida para nuevas incorporaciones donde se informe de la importancia de la igualdad en la FEMP, así como las medidas de conciliación, el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y otros aspectos fundamentales en esta materia, de tal modo que la persona que se incorpore a la organización reciba y perciba la igualdad entre mujeres y hombres como un reflejo de la cultura de la organización

Plazo de ejecución	Abril de 2025
Responsables	Dirección General Organización y Recursos
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia del protocolo de acogida - Difusión del protocolo a todo el personal

Medida 2. Publicación del Plan de Igualdad en la web de la FEMP y en la intranet, así como noticias, campañas de igualdad... y habilitación de un buzón o espacio para sugerencias y dudas

Plazo de ejecución	Junio de 2023
Responsables	Dirección General Organización y Recursos Dirección General de Comunicación
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de igualdad publicado - Buzón de recogida de sugerencias habilitado - Nº y características de las sugerencias recogidas a través del buzón - Actuaciones puestas en marcha a partir de las sugerencias recogidas

Medida 3. Establecimiento de un sistema de indicadores que permita el seguimiento y evaluación de la distribución del personal según sexo y condiciones laborales y su participación en distintos procesos (retribuciones, conciliación, contratación)

Plazo de ejecución	Junio 2023
Responsables	Dirección General Organización y Recursos
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- Sistema de indicadores creado- Capacitación a las personas responsables del seguimiento realizada- Seguimiento periódico de indicadores realizado

Eje 2. Formación

Objetivo 2.1. Fomentar un entorno laboral libre de estereotipos de género a través de la sensibilización y formación en igualdad a toda la plantilla

Medida 4. Desarrollo de cursos, charlas, seminarios específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres dirigidos a toda la plantilla, priorizando la celebración de un módulo sobre sensibilización en materia de corresponsabilidad con el fin de garantizar que los derechos relacionados con la conciliación corresponsable no supongan un menoscabo en el ascenso de las mujeres

Plazo de ejecución	Arranque en 2023. Periodicidad anual
Responsables	Dirección General Organización y Recursos
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- N° y características de los cursos, charlas o seminarios sobre igualdad y/o corresponsabilidad realizados- N° de trabajadoras y trabajadores participantes y % sobre el total de la plantilla

Objetivo 2.2. Promover la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos

Medida 5. Capacitación a la dirección, mandos intermedios y personal responsable de la gestión del personal para la incorporación de la perspectiva de género en sus prácticas de gestión

Plazo de ejecución	Diciembre 2024
Responsables	Dirección General Organización y Recursos
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- N° y características de las acciones formativas dirigidas a personal en puestos de responsabilidad para la incorporación de la perspectiva de género en sus prácticas de gestión- N° de mujeres y hombres participantes y % sobre el total de personas en puestos de responsabilidad

Objetivo 2.3: Fomentar la introducción de la perspectiva de género de forma transversal en toda la formación

Medida 6. Incorporación de criterios en la contratación de acciones formativas que tengan en cuenta, en la medida de lo posible, la formación en igualdad de género de las entidades/personas formadoras y la de la aplicación de la perspectiva de género en el lenguaje y contenidos de los materiales utilizados en la formación

Plazo de ejecución	Durante la vigencia del plan
Responsables	Dirección General Organización y Recursos Dirección General Servicios Jurídicos y Coordinación Territorial
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- Características de los criterios incorporados en la contratación de acciones formativas para valorar la inclusión de la perspectiva de género- N° y % respecto al total de las contrataciones de acciones formativas en las que se incluyen criterios para valorar la perspectiva de género

Eje 3. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 3.1. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo a través de la actualización del protocolo

Medida 7. Actualización del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y realización de acciones formativas sobre su contenido, incluyéndose una información específica en el proceso de acogida de nuevos trabajadores	
Plazo de ejecución	Abril 2024
Responsables	Dirección General Organización y Recursos
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- Actualización del protocolo realizada- N° y características de las acciones formativas realizadas sobre el protocolo- N° de trabajadoras y trabajadores participantes en la formación sobre el protocolo y % sobre el total de la plantilla

Medida 8. Elaboración y difusión de contenidos para la prevención y sensibilización, e inclusión de acciones formativas específicas, haciendo hincapié como destinatarios, en las personas responsables de equipos	
Plazo de ejecución	Abril 2025
Responsables	Dirección General Organización y Recursos
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- N° y características de las actuaciones de prevención y sensibilización desarrolladas- N° y características de las acciones formativas realizadas para la sensibilización y prevención del acoso- N° de trabajadoras y trabajadores participantes según cargo y % sobre el total de la plantilla

Eje 4. Salud laboral

Objetivo 4.1. Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral

Medida 9. Realización de una valoración de los riesgos psicosociales de todos los puestos	
Plazo de ejecución	Abril 2026
Responsables	Dirección General Organización y Recursos
Indicadores	- Valoración de riesgos psicosociales de todos los puestos realizada

Eje 5. Promoción profesional

Objetivo 5.1. Potenciar la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Medida 10. Implementación de formaciones que contribuyan al desarrollo profesional de las mujeres, priorizando la programación de cursos de habilidades directivas, técnicas de comunicación, liderazgo... y otros específicos que aumenten sus posibilidades de promoción.	
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del plan
Responsables	Dirección General Organización y Recursos
Indicadores	- N° y características de las formaciones para el desarrollo profesional de las trabajadoras desarrolladas - N° y % de trabajadoras participantes - Evolución en él % de mujeres en puestos de responsabilidad

Eje 6. Comunicación

Objetivo. Garantizar que la imagen y comunicación de la FEMP sea inclusiva y no sexista

Medida 11. Elaboración y difusión entre el personal de la FEMP de un manual para la utilización de un lenguaje no sexista que facilite la revisión, actualización y normalización del uso de un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa de la organización, haciéndolo extensible a las empresas y/o entidades con las que se colabora desde la Federación	
Plazo de ejecución	Abril 2026
Responsables	Dirección General Organización y Recursos Dirección General Comunicación
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- Existencia y características del manual- Difusión a empresas y entidades colaboradoras realizada

Medida 12. Formación y sensibilización del personal de aquellas Áreas/Subdirecciones que organicen acciones con proyección al exterior para el correcto uso del lenguaje inclusivo y la comunicación no sexista, así como para promover presencia equitativa entre ambos sexos	
Plazo de ejecución	Abril 2027
Responsables	Dirección General Organización y Recursos
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- N° y características de las formaciones para el uso de un lenguaje no sexista desarrolladas- N° y % de trabajadoras y trabajadores participantes de las áreas con acciones con proyección al exterior

Medida 13. Promoción de un uso inclusivo del lenguaje en la redacción de las ofertas de empleo e incorporar la referencia al compromiso de la FEMP con la igualdad

Plazo de ejecución	Durante la vigencia del plan
Responsables	Dirección General Organización y Recursos
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- Características de las actuaciones puestas en marcha para la redacción de las ofertas de empleo en lenguaje no sexista e incorporando el compromiso con la igualdad- Porcentaje de ofertas de empleo que se redactan siguiendo el uso inclusivo del lenguaje y con referencia a la igualdad

Los procedimientos, protocolos o herramientas que estén relacionadas con las condiciones laborales y demás cuestiones que se recogen en la medida 3 de este plan, deberán incorporarse y tenerse en cuenta a los efectos de ser integradas en el sistema de indicadores que se desarrolle en cumplimiento de dicha actuación.

7. Seguimiento y evaluación

7.1. Órgano de seguimiento y evaluación

La Comisión de Seguimiento, formada por los mismos miembros que han negociado el Plan de Igualdad, es decir, la Comisión Negociadora, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Esta mantendrá reuniones periódicas, al menos con carácter anual, para realizar el seguimiento y evaluación de la implementación de las medidas y acciones recogidas en el Plan de Igualdad.

Las decisiones de la Comisión se adoptarán en general por consenso, de no haberlo, se someterá a votación siendo adoptado el acuerdo por mayoría simple.

Esta Comisión es el órgano encargado de decidir todas las cuestiones relacionadas con la puesta en marcha, seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad. En caso de discrepancias que no logren resolverse en el seno de la Comisión, se podrá acudir a los órganos de mediación o arbitraje competentes.

7.2. Sistema de seguimiento y evaluación

Se realizará un seguimiento anual del plan, una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan y una final.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del Plan. El seguimiento y revisión se realizará a través del análisis de los indicadores definidos en cada medida que mostrarán los avances alcanzados, si las medidas se están cumpliendo en tiempo y forma, y que están logrando el resultado pretendido. La información se recabará mediante una ficha de seguimiento individual por cada medida, a través de la persona o departamento responsable de su aplicación. De los resultados obtenidos de la ficha se emitirá informe de seguimiento, mostrando el resultado y las conclusiones alcanzadas. Este informe de seguimiento se presentará a la Comisión de seguimiento para su valoración.

La evaluación intermedia que se realice permitirá conocer los avances realizados, de cara a poder establecer en su caso los ajustes necesarios para mejorar su puesta en marcha. Se analizará el grado de cumplimiento de las medidas y el grado en que la puesta en marcha de las mismas está dando respuesta a los objetivos planteados en el plan.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que estas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos.


Al finalizar el periodo de vigencia del Plan, en 2027, se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento global de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas, así como un nuevo diagnóstico de situación que permita elaborar un nuevo plan de igualdad.

7.3. Procedimiento de modificación del plan


El presente Plan de Igualdad podrá ser revisado por la Comisión de Seguimiento (siguiendo lo señalado en el punto 7.1.) en caso de que a partir de las reuniones de seguimiento y evaluación se detecte algún punto de mejora que permita mejorar la implementación del plan de igualdad, siguiendo lo señalado en el artículo 9.4. del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre:

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Además, y sin perjuicio de estas posibles modificaciones para mejorar la eficacia de la implantación del plan, éste se revisará:




Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del art 9 y siguientes del RD 901/2020.




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.

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



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.

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 función de los resultados de la revisión, cuando sea necesario y haya circunstancias debidamente motivadas, esta revisión podrá dar lugar a la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria, bajo la negociación y acuerdo de la Comisión de Seguimiento.

Calendario de actuaciones

				2023	2024	2025	2026	2027
IMPLANTACIÓN	Eje 1	Objetivo 1.1	Medida 1					
			Medida 2					
			Medida 3					
	Eje 2	Objetivo 2.1	Medida 4					
		Objetivo 2.2	Medida 5					
		Objetivo 2.3	Medida 6					
	Eje 3	Objetivo 3.1	Medida 7					
			Medida 8					
	Eje 4	Objetivo 4.1	Medida 9					
	Eje 5	Objetivo 5.1	Medida 10					
	Eje 6	Objetivo 6.1	Medida 11					
			Medida 12					
			Medida 13					
SEGUIMIENTO								
EVALUACIÓN								

A vertical handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and strokes, located on the left side of the page.

ANEXO
INFORME DE DIAGNOSTICO

Informe de diagnóstico en materia de igualdad de la plantilla de la Federación de Municipios y Provincias

FEMP

Madrid, febrero 2023



**FEDERACION ESPAÑOLA DE
MUNICIPIOS Y PROVINCIAS**



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. METODOLOGÍA	2
3. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA FEMP	4
4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA	8
4.1. PLANTILLA TOTAL SEGÚN SEXO.....	8
4.2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SEXO Y PUESTOS DE TRABAJO	9
4.3 DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y ANTIGÜEDAD.....	9
4.4 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y CENTROS DE TRABAJO.....	10
4.5 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO.....	10
4.6 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y DEPARTAMENTOS.....	11
4.7 DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y TIPO DE JORNADA Y HORARIO.....	11
5. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS	12
5.1 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	12
5.2 FORMACIÓN	15
5.3 PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	17
5.4 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	18
5.5 RETRIBUCIONES	20
5.6 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES	22
5.7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	25
5.8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	25
5.9 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	25
5.10 COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	26
5.11 RELACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON SU ENTORNO.....	26
6. CONCLUSIONES PRINCIPALES	27
6.1 FORTALEZAS DETECTADAS	27
6.2 OPORTUNIDADES DE MEJORA	28
ANEXO: INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	29



1. INTRODUCCIÓN

El presente documento muestra el diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

La finalidad de este diagnóstico es identificar y estimar la existencia y magnitud de las posibles desigualdades y dificultades que puedan impedir alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la FEMP. De ese modo, se establecen los siguientes **objetivos**:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en la gestión empresarial de la FEMP.
- Analizar la situación de partida de la plantilla para detectar si existen diferencias en las posiciones ocupadas por trabajadoras y trabajadores.
- Detectar posibles discriminaciones, desigualdades o sesgos de género en las prácticas de gestión de Recursos Humanos.
- Formular recomendaciones y propuestas para corregir las desigualdades y necesidades detectadas en este diagnóstico, determinando los ámbitos prioritarios de actuación para la elaboración de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.

2. METODOLOGÍA

La **metodología utilizada** para la obtención y análisis de los datos se ha basado en la introducción de la **perspectiva de género**. Esto supone analizar la existencia de diferencias en la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y la incidencia que los estereotipos, los roles y las relaciones de género tienen en el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos, identificando la causa de estas diferencias. Para ello, todos los datos de este informe de diagnóstico se presentan **desagregados por sexo**. De este modo lo expresa el primer apartado del Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cumpliendo así con la legislación vigente.

Para la elaboración de esta información, se han contado con diversas **herramientas** y metodologías de análisis, como la herramienta del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio de Igualdad y la correspondiente Guía de Auditoría Retributiva.

Asimismo, se ha revisado la información de **documentos** de referencia tales como: el Convenio Colectivo de aplicación, el Plan Concilia, el Acuerdo de Conciliación, el Protocolo de actuación frente al acoso laboral, los Estatutos y el Reglamento del Régimen Interior. También se ha revisado la base de datos del personal, el Registro Retributivo, el organigrama de la organización, las últimas ofertas de empleo publicadas, el Plan de Formación del año 2020 y los respectivos formularios para la detección de las necesidades formativas. Todo ello ha sido complementado con información proporcionada desde la Subdirección de Organización y Recursos Humanos.

Se han analizado las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva 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
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se han añadido a estas materias otras como la comunicación, la salud laboral y la relación de la organización con su entorno.

● **Periodo de referencia de los datos analizados:**

Se establece el año **2021** como periodo de referencia. No obstante, se tiene en cuenta otros periodos de referencia más amplios para el análisis de algunas materias en relación a lo estipulado en el Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

● **Fecha de recogida de la información:**

Noviembre 2022-enero 2023

● **Fecha de realización del diagnóstico:**

Enero 2023

● **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:**

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con el asesoramiento de Fundación Mujeres, entidad experta en materia de planes de igualdad.

3. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA FEMP

La Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) es la **Asociación de Entidades Locales de ámbito estatal** con mayor implantación, que agrupa Ayuntamientos, Diputaciones, Consejos y Cabildos Insulares, en total 7.420, que representan más el 95% de los Gobiernos Locales españoles.

Constituida al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, fue declarada como Asociación de Utilidad Pública mediante Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de junio de 1985.

La FEMP es la Sección Española del Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE) y sede oficial de la Organización Iberoamericana de Cooperación Intermunicipal (OICI).

Los **fines fundacionales y estatutarios** de la FEMP son los siguientes:

- El fomento y la defensa de la autonomía de las Entidades Locales.
- La representación y defensa de los intereses generales de las Entidades Locales ante otras Administraciones Públicas.
- El desarrollo y la consolidación del espíritu europeo en el ámbito local, basado en la autonomía y la solidaridad entre los Entes Locales.
- La promoción y el favorecimiento de las relaciones de amistad y cooperación con las Entidades Locales y sus organizaciones, especialmente en el ámbito europeo, el iberoamericano y el árabe.
- La prestación, directamente o a través de sociedades o entidades, de toda clase de servicios a las Corporaciones Locales o a los entes dependientes de estas y cualquier otro fin que afecte de forma directa o indirecta a los asociados de la Federación.

La Federación se rige por dos normas internas fundamentales: los **Estatutos**, aprobados en el XII Pleno, y el **Reglamento de Régimen Interior** (2014).

Su sede oficial se encuentra en la Villa de Madrid, calle del Nuncio, nº 8, contando además con otra sede de trabajo en Asturias.

TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD

En materia de igualdad, la FEMP **posee un área concreta de trabajo sobre esta temática**. El objetivo principal es promover la gestión de las políticas locales de igualdad, así como la incorporación de la perspectiva de género a todos los ámbitos de la vida local.

Para ello, se desarrolla un trabajo orientado a impulsar aquellas acciones de carácter transversal que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en la totalidad de los espacios de la política local, el acceso e integración de las mujeres a la vida social y a la toma de decisiones, la sensibilización, prevención e intervención en violencia de género, así como la colaboración y el intercambio de buenas prácticas entre los gobiernos locales nacionales e internacionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Ha venido reclamando la modificación de la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL) para incluir como competencia propia de los Ayuntamientos la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (y la prevención y atención integral frente a la violencia machista).

Además, en el marco de sus compromisos, participó en la elaboración de la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, un texto de plena vigencia que fue lanzado por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa en 2006 y que actualmente respaldan más de 200 Gobiernos Locales de nuestro país de los aproximadamente 1.700 firmantes europeos.

A esta incorporación explícita del respeto a la igualdad entre mujeres y hombres como un área concreta de trabajo de la FEMP, así como la participación en diferentes actuaciones en esta materia a nivel local, se suma el **trabajo que se hace de modo interno en pro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**. Muestra de ello son la elaboración y aplicación de diversos documentos de referencia como el Plan Concilia, el Acuerdo de Conciliación y el Protocolo de actuación frente al acoso laboral. Además, como se detallará más adelante, también se han incorporado cláusulas de igualdad en la selección de empresas proveedoras y entidades que colaboran con la organización.

ORGANIGRAMA DE LA FEMP

El Título II del Reglamento de Régimen Interior recoge los órganos rectores de la FEMP, que se componen de la siguiente manera:

- **El Pleno**, integrado por representantes de las y los socios titulares y de honor. Elige al Consejo Territorial y a la Junta del Gobierno.
- **El Consejo Territorial**, encargado de desarrollar las resoluciones aprobadas por el Pleno. Está compuesto por 118 personas, 43 mujeres y 75 hombres, del siguiente modo:

Composición del Consejo Territorial	Nº hombres	Nº mujeres
Presidencia	1	
Vicepresidencia		1
Vocales	49	35
Secretaría General	1	
Federaciones Territoriales de Municipios y Provincias	24	7

- **La Junta del Gobierno**, encargada de llevar a la práctica los acuerdos del Pleno y del Consejo Territorial, compuesto por 26 personas, 16 hombres y 10 mujeres, de la siguiente manera:

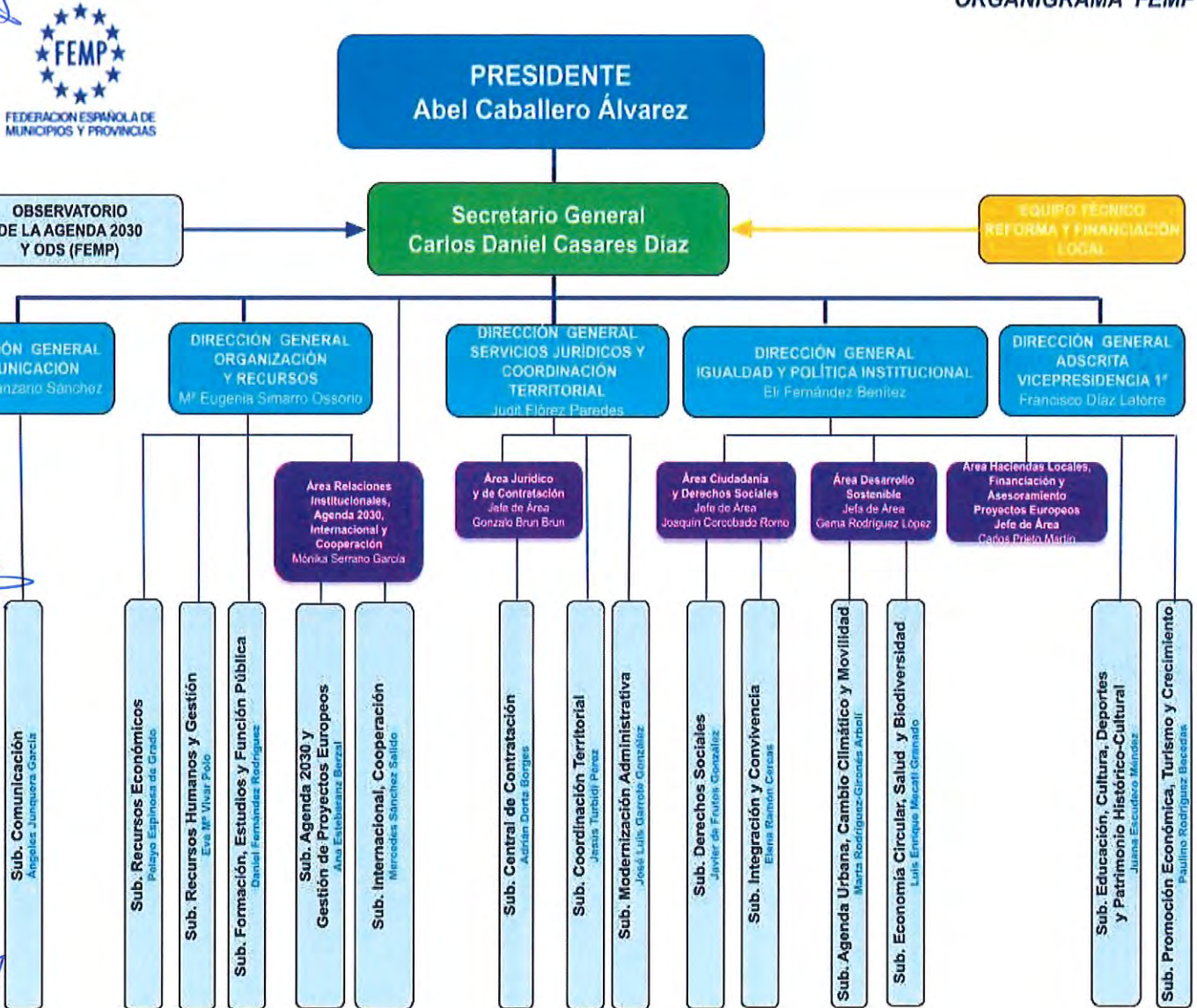
Composición de la Junta de Gobierno	Nº hombres	Nº mujeres
Presidencia	1	
Vicepresidencia primera	1	
Vicepresidencia segunda		1
Vocales	13	9
Secretaría General	1	

- **El Presidente**, representante ordinario de la FEMP, es elegido junto con los Vicepresidentes por el pleno entre conforme al procedimiento del artículo 32.3a) de los Estatutos de la FEMP.

Los datos analizados en las dos tablas anteriores exponen que los principales órganos que dirigen la FEMP están **masculinizados**.

Como muestra el **organigrama** inferior, en las diferentes direcciones generales hay dos hombres y tres mujeres y en las distintas áreas hay presencia de tres hombres y dos mujeres. En cuanto a las subdirecciones, destacan ocho mujeres y siete hombres, existiendo un equilibrio.

ORGANIGRAMA FEMP



4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

4.1. PLANTILLA TOTAL SEGÚN SEXO



En la fecha de referencia de los datos de este diagnóstico (2021), la plantilla del personal de la FEMP está compuesta por un total de 116 personas, de las que 71 son mujeres y 45 hombres. Se trata, por lo tanto, de una **plantilla con una presencia mayoritaria de mujeres, aunque es de destacar la tendencia al equilibrio**, ya que roza el 60% de mujeres y el 40% de hombres.¹

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

4.2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SEXO Y PUESTOS DE TRABAJO

Distribución de la plantilla por sexo y tipo de puesto			
Tipo de puesto	Nº hombres	Nº mujeres	Categorización
Personal administrativo	4	4	Equilibrada
Jefatura de administración	6	20	Feminizada
Personal Técnico Auxiliar	3	3	Equilibrada
Personal Técnico de Gestión	6	11	Feminizada
Personal Técnico de Gestión Subdirección	1	-	Unipersonal
Personal Titulado Superior	13	23	Feminizada
Personal Titulado Superior- Dirección	2	3	Feminizada
Personal Titulado Superior- Jefatura de área	3	1	Masculinizada
Personal Titulado Superior- Subdirección	6	6	Equilibrada
Personal Titulado Superior- Secretaría General	1	-	Unipersonal

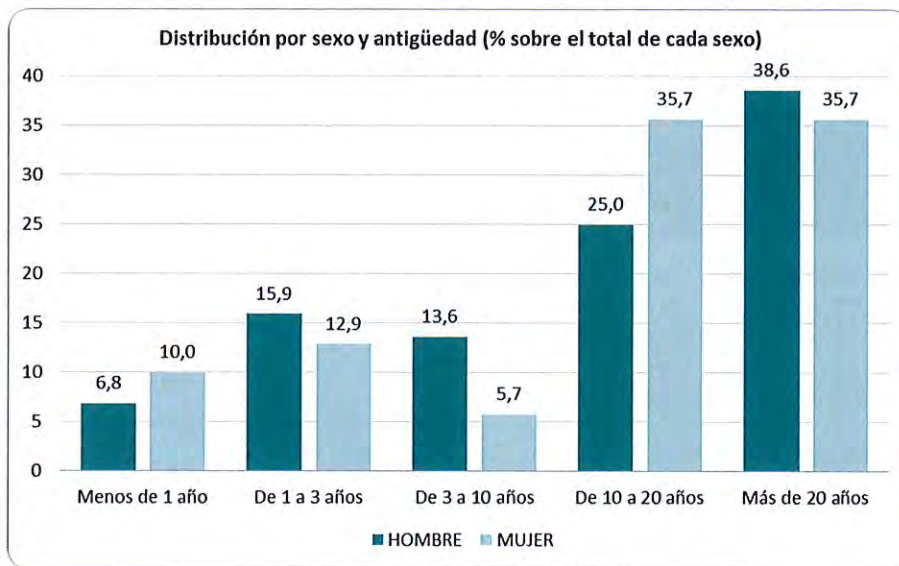
La mayor parte de los puestos, especialmente aquellos que cuentan con un mayor volumen de personal, están feminizados o cuentan con una presencia equilibrada.

Únicamente hay un puesto con presencia superior de hombres, y los dos puestos unipersonales de la organización están ocupados por hombres.

4.3 DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y ANTIGÜEDAD

En líneas generales podemos afirmar que la organización cuenta con una baja rotación y, por lo tanto, con una **plantilla estable**, pues su **tasa de antigüedad es elevada**: la media de antigüedad en ambos sexos es **superior a los diez años**.

Distribución por sexo y antigüedad		
Antigüedad	Nº mujeres	Nº hombres
Menos de 1 año	7	3
De 1 a 3 años	9	7
De 3 a 10 años	4	6
De 10 a 20 años	25	11
Más de 20 años	25	17



Los hombres poseen un porcentaje superior de presencia en el tramo de antigüedad de más de 20 años. Este hecho, como veremos más adelante, repercute en la situación retributiva dado que existe un componente asociado a la antigüedad.

4.4 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y CENTROS DE TRABAJO

La mayoría de la plantilla trabaja en el centro de la FEMP. En el centro laboral de Asturias hay un hombre y una mujer, y en Grupo Político dos hombres frente a siete mujeres.

4.5 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO

La alta estabilidad de la plantilla se refleja también en la modalidad de contratación, ya que **la tipología mayoritaria de contratación del personal es el fijo**, con un 87,9% del total del personal con esta contratación.

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres
Eventual	3	3
Fijo	64	38
Jubilación Parcial	3	2
Temporal	1	2

4.6 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y DEPARTAMENTOS

Distribución por sexo y departamentos		
Departamentos	Mujeres	Hombres
Secretaría General	5	1
Dirección General Adscrita a Vicepresidencia Primera	0	1
Dirección General de Comunicación	3	4
Dirección General de Servicios Jurídicos y Coordinación Territorial	12	10
Dirección General de Organización y Recursos	19	12
Dirección General de Igualdad y Política Institucional	24	14

Por departamentos, **la mayor parte de la plantilla se concentra en la Dirección General de Igualdad y Política Institucional** (con 38 personas, 24 mujeres y 14 hombres) **y en la Dirección General de Organización y Recursos** (con 31 personas, 19 mujeres y 12 hombres), **ambos feminizados**. También se encuentra feminizado el departamento de Secretaría General, en el que el porcentaje de mujeres asciende al 83,3%.

Cuentan con una presencia equilibrada de mujeres y hombres los departamentos de Dirección General de Servicios Jurídicos y Coordinación Territorial y la Dirección General de Comunicación. Por su parte, la Dirección Adscrita a la Vicepresidencia Primera cuenta con un cargo unipersonal protagonizado por un hombre.

Por último, como se aprecia en el organigrama previamente presentado, los tres departamentos con un mayor volumen de personal (Servicios Jurídicos y Coordinación Territorial, Organización y Recursos, e Igualdad y Política Institucional) están dirigidos por mujeres.

4.7 DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y TIPO DE JORNADA Y HORARIO

La mayor parte de la plantilla trabaja a **jornada completa**, con un mayor porcentaje de trabajadores que de trabajadoras con esta jornada (95,6% frente al 84,51%). **La jornada reducida es ejercida exclusivamente por mujeres**.

Toda la plantilla posee **horario continuo**.

Distribución por sexo y jornada		
Tipo de jornada	Mujeres	Hombres
25% de la Jornada	3	2
Completa	60	42
Reducida	8	-
Reducida / Compatibilidad	-	1

5. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

A continuación, se ofrece información y valoración con perspectiva de género de todas las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se detalla, para cada una:

- Información acerca de las estrategias de gestión.
- Datos sobre la participación de mujeres y hombres en cada proceso.
- Valoración de la situación de dicha área de gestión en términos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

5.1 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El proceso de selección y contratación se inicia con la detección de una necesidad de contratación, a partir de la que se **elabora un perfil** en función del área a cubrir y se detallan las funciones a desempeñar, la formación necesaria y la trayectoria profesional que se va a requerir a las personas candidatas. Ese perfil lo revisa la Comisión Mixta. También **se fijan previamente las pruebas** que se realizarán y los **baremos**. El establecimiento de pruebas y baremos es un elemento que ayuda a fomentar la objetividad del proceso.

El siguiente paso es la **redacción de la oferta de empleo** en la que se define con claridad el perfil del puesto, la descripción de las tareas a realizar, las competencias y requisitos valorables. No existe una instrucción expresa para utilizar **un lenguaje inclusivo** ni un estilo de redacción estipulado.

Las ofertas se difunden en paralelo a **nivel interno y externo**, una práctica validada por la Comisión Mixta con la intención de agilizar el proceso de selección. A nivel interno, las ofertas se comunican en la intranet y a nivel externo en la web oficial de la FEMP, de tal modo que son accesibles. En ocasiones muy concretas, por ejemplo, porque es un perfil muy específico, se difunden también por otras vías como LinkedIn.

El sistema de reclutamiento se basa en la recepción de currículums a través del correo electrónico. No se ha implantado la utilización de curriculum ciegos u hojas de solicitud de empleo sin datos personales.

En el **primer barrido** se selecciona a **los perfiles que cumplen con los requisitos** estipulados. Posteriormente, se llevan a cabo las pruebas. Normalmente, se utilizan **entrevistas personales**, que las realiza el personal de Recursos Humanos, con la persona encargada del departamento específico para el que es necesario cubrir el puesto. Durante las entrevistas participa también el Comité de empresa. Dichas entrevistas se llevan a cabo a partir de **cuestionarios semi-estructurados**, de tal modo que las preguntas que efectúa el departamento de Recursos Humanos son generalmente las mismas para todos los puestos, mientras que la persona responsable del departamento del puesto vacante las complementa

con preguntas vinculadas con el puesto de trabajo, encaminadas a completar los datos del currículum, en cuanto a conocimientos y experiencia profesional requeridas para el puesto. En ningún caso se pregunta a las personas candidatas sobre cuestiones socio-familiares, que nada tienen que ver con el puesto a cubrir.

En casos muy concretos en los que se busca perfiles profesionales más técnicos y específicos, se realiza una **prueba profesional y de idiomas** con el fin de que el proceso de selección sea más exhaustivo.

Tras las entrevistas se puntúan las respuestas, que son baremadas en función de los requisitos imprescindibles para el puesto.

Por último, el área proponente redacta un **informe de valoración** final que es revisado por la **Dirección General de Organización y Recursos**, que, junto con el titular de Secretaría General, adoptan la última decisión sobre la incorporación, siempre en función de la valoración obtenida en el informe citado.

Las personas que intervienen durante todo el proceso son: el departamento de Recursos Humanos, la persona responsable del departamento vacante y una persona del Comité. Es un **equipo mixto, sin formación en igualdad**.

Tras la contratación, es la persona de Recursos Humanos quien acoge a la persona contratada y le explica de nuevo las características de la FEMP y las prácticas de funcionamiento, como el Plan Concilia.

A continuación, se muestran los datos de contrataciones y ceses producidos en los últimos años:

Contrataciones realizadas en los últimos años según sexo, puestos de destino y tipo de contrato			
AÑO	Puesto	Nº mujeres	Nº hombres
2020	Administrativo/a	1	1
	Técnico/a de gestión	2	1
	Convenio AECID	0	1
	Aux. Admón.	0	1
2021	Administrativo/a	4	3
	Técnico/a de gestión	3	1
	Aux. Admón.	2	0
Total		12	8

En los años 2020 y 2021 se ha contratado un número superior de mujeres, si bien dentro de los márgenes de la presencia equilibrada. Si se analizan los datos por años, en 2020 se han contratado más hombres que mujeres y el 2021 a la inversa.

Teniendo en cuenta los puestos de destino de las contrataciones **no se observan diferencias destacadas en función del sexo.**

Contrataciones según sexo y puesto de destino				
AÑO	Tipo de contrato	Nº mujeres	Nº hombres	Total
2020	Indefinido	1	1	2
	Interinidad	2	1	3
	Temporal	0	1	1
	Becario/a	0	1	1
2021	Indefinido	5	1	6
	Interinidad	2	2	4
	Temporal	0	1	1
	Becario/a	2	0	2
Total		12	8	20

En lo que respecta al tipo de contrato de destino, en el global de los dos años **destaca el contrato indefinido**, especialmente para las mujeres, seguido del de interinidad.

Ceses producidos según sexo y causa del cese				
AÑO	Causa del cese	Nº mujeres	Nº hombres	Total
2020	Excedencia forzosa	2	0	2
	Fin de contrato temporal	1	0	1
	Jubilación ordinaria	2	0	2
	Pensionista (incapacidad permanente)	0	1	1
	Fallecimiento	0	1	1
	Fin de prácticas académicas	0	2	2
	Fin contrato interinidad	1	1	2
2021	Excedencia forzosa	3	0	3

Jubilación ordinaria	3	0	3
Jubilación parcial (25% jornada)	0	1	1
Fin de prácticas académicas	2	0	2
Baja voluntaria	2	1	3
Total	15	8	23

En cuanto a los ceses, durante el periodo de referencia, ha habido un mayor volumen de ceses de mujeres, siendo el motivo más frecuente la excedencia forzosa² y la jubilación, mientras que para los hombres la causa mayoritaria ha sido el fin de las prácticas académicas.

5.2 FORMACIÓN

La actividad formativa se organiza a través de un **Plan de Formación**, tal y como estipula el artículo 38 del Convenio Colectivo de aplicación. De ese modo, cada tres años la Comisión Mixta elabora un Plan de Formación que se va **revisando anualmente** atendiendo a las necesidades de cada momento.

Para diseñar esta formación se lleva a cabo un proceso de **detección de las necesidades** generales e individuales a través de cuestionarios online. Estos formularios se dirigen a todo el personal de la FEMP, que los cumplimenta de modo voluntario. Así, por ejemplo, durante el año 2020, participan en los formularios 58 personas, no contando con los datos desagregados por sexo. En tales formularios, toda la plantilla puede seleccionar los cursos en función de sus prioridades, así como hacer propuestas de posibles formaciones. Para ello, se desglosan los cursos por:

- **Necesidades de tipo horizontal:** Áreas generales, pertenecientes al ámbito organizacional y administrativo, dirigida al conjunto de la plantilla o a un número significativo de ella. Algunos ejemplos de estos cursos son: "Idiomas", "Organización Administrativa", "Gestión de equipos y modelos organizativos" y "Formación económico-presupuestaria", entre otros.
- **Formación específica:** Áreas sectoriales, dirigida a la especialización para determinados puestos de trabajo y servicios, aunque **no ligada a la promoción profesional**. Por ejemplo, sobre herramientas de análisis, tratamiento y bases de datos, contrataciones o enmiendas a leyes.

Entre las opciones formativas **no aparecen materias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.**

² Atendiendo al artículo 26 del Convenio Colectivo de la FEMP: "la excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante la vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público".

Una vez fijada la formación, se comunican las diferentes convocatorias a toda la plantilla y con suficiente antelación.

La formación es **voluntaria y está destinada a toda la plantilla**. También, tal y como señala el Plan Concilia, para aquellas **personas con permisos de cuidados**.

En principio, no existen criterios de selección ya que no suelen existir problemas de falta de plazas, por lo que se selecciona a todo el personal que se apunte.

Toda la formación se realiza **dentro del horario laboral** y dentro del centro de trabajo, de forma que es compatible con la conciliación.

Participación según sexo en la formación en 2021		
Modalidad	Nº mujeres	Nº hombres
A distancia	69	54
Presencial	1	6
Total	70	60

Durante el periodo de 2021, la mayor parte de la formación ha sido a distancia. En esta modalidad se han formado especialmente las mujeres, con una presencia testimonial en la formación presencial, en la que han participado un 10% de los hombres.

Sin embargo, a excepción de este periodo que coincide con la pandemia, la dinámica habitual es que las formaciones se hagan en **formato presencial**, a fin de facilitar la atención y concentración. Este formato favorece la participación evitando las posibles barreras derivadas de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En cuanto al personal que imparte los cursos, ocasionalmente se tienen en cuenta **cláusulas de igualdad** a la hora de contratar a la empresa adjudicataria. No se valora explícitamente que las personas formadoras posean formación en igualdad y que los materiales y contenidos utilicen un lenguaje no sexista.

5.3 PROMOCIÓN PROFESIONAL

El proceso de promoción se rige por los artículos 11 y 12 del Convenio Colectivo. Se da **prioridad a la promoción interna**, como fórmula de retención del talento. No obstante, no existe formación destinada al desarrollo profesional ni planes de carrera.

Los criterios utilizados para la promoción profesional son la libre designación o las pruebas selectivas. El proceso de **libre designación solo se utiliza en los puestos de subdirección y superiores por parte del órgano competente de la Federación.**

El resto de promociones se realizan por **pruebas selectivas** en las que prima la **entrevista personal** del mismo modo que con los procesos de selección y contratación previamente explicados. Entre los **méritos que se valoran se encuentran la antigüedad** (en aplicación del artículo 12 del convenio colectivo) **y la mayor adecuación al perfil correspondiente a la vacante.** Puntualmente, **para puestos específicos**, como, por ejemplo, los vinculados a las áreas de turismo o internacional, entre los conceptos que se valoran, se encuentra la **disponibilidad de horarios y la movilidad geográfica.**

Sobre la base de las puntuaciones obtenidas en las entrevistas, **se redacta un informe** que es evaluado por la Dirección, que, junto con el titular de Secretaría General, toman la decisión de quién será la persona promocionada, siempre considerando los resultados de dicho informe.

Teniendo en cuenta los resultados de dichos procesos de promoción, durante los años 2020 y 2021 **han promocionado más hombres que mujeres**, en un porcentaje superior a su peso en plantilla.

Promociones realizadas en los últimos dos años según sexo, puesto de destino y tipo de contrato			
AÑO	Puesto de destino	Nº mujeres	Nº hombres
2020	Jefatura de área	0	2
	Subdirección	0	2
2021	Subdirección en funciones	0	1
	Jefatura administrativa	1	0
	Personal Técnico de Gestión	0	1
	Jefatura de área	1	0
Total		2	6



La distribución de la plantilla según sexo y niveles de responsabilidad, tal y como se detalla en la siguiente tabla, muestra una **presencia equilibrada en números absolutos** en los niveles más altos (1 a 3), con 5 mujeres y 6 hombres. Teniendo en cuenta el peso relativo de cada sexo en el total de la plantilla, el **porcentaje de hombres en dichos puestos es superior al de las mujeres** (un 13% frente a un 7% respectivamente). Estos puestos se corresponden con los sujetos a procesos de libre designación.

Presencia de mujeres y hombres por niveles de responsabilidad			
Niveles de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total
1		1	1
2	3	2	5
3	2	3	5
4	7	8	15
5	35	21	55
6	4	2	6
7	20	8	28

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

En el contexto del Plan Concilia, el capítulo V del Convenio Colectivo y el Acuerdo sobre la conciliación de la vida familiar y laboral se establecen las siguientes medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- El **horario oficial** es de **36 horas semanales** con 30 minutos de descanso cada día que computa como tiempo de trabajo.
- **Jornada Intensiva en verano.**
- Como mejora laboral y para posibilitar una mayor conciliación, se ha mejorado el Plan Concilia, de tal modo que **flexibiliza el horario** de entrada y salida, siendo de siete de la mañana a siete de la tarde con un desplazamiento horario de hasta una hora, siempre con la obligación de realizar las 36 horas semanales.
- **En el Plan Concilia también se garantiza el derecho a una excedencia para hacer efectiva la protección o asistencia social de las trabajadoras víctimas de violencia de género**, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia mínima. Asimismo, durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán retribuciones íntegras.



Además de estas medidas, en el Convenio Colectivo se establecen unos amplios periodos de vacaciones, que también contribuyen a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Se han analizado los datos correspondientes al año 2021 sobre las medidas de conciliación solicitadas por mujeres y hombres, no encontrando diferencias, pues **tanto hombres como mujeres han hecho uso de las medidas de flexibilidad horaria** en igual proporción.

En lo que se refiere a los permisos remunerados, se han acogido a ellos tres personas: un hombre y dos mujeres. Los permisos no remunerados solo han sido disfrutados por una mujer.

Utilización por sexo de medidas de conciliación		
Medidas de conciliación	Mujeres	Hombres
Flexibilidad horaria	71	45
Mejoras permisos retribuidos	2	1
Mejoras permisos no retribuidos	1	0

Asimismo, cabe señalar que, aunque **no se ha sistematizado la detección de necesidades** en materia de conciliación de la plantilla, se recogen peticiones de manera informal por el Comité de empresa y el departamento de Recursos Humanos, atendiendo a demandas puntuales de cada persona.

Como dato importante, es de reseñar que **no existe teletrabajo** ya que se considera que el trabajo requiere presencialidad. **Tampoco se realizan horas extraordinarias**, pero si se trabaja en un día festivo se compensa como día de vacaciones. Asimismo, si se emprenden desplazamientos por trabajo **en día no laborable**, se computan por un día libre.

La plantilla conoce todas estas medidas de conciliación disponibles porque se encuentran colgadas en la intranet y son comentadas por el departamento de Recursos Humanos en el momento de la incorporación.

5.5 RETRIBUCIONES

A nivel salarial, el Capítulo VI del Convenio Colectivo de la FEMP es el que determina los niveles profesionales y las percepciones salariales asociadas a aquellos, por lo que no hay posibilidad de negociación individual del salario en ningún puesto.

Los **conceptos retributivos** que recoge el Convenio Colectivo son los siguientes:

- **Salario Base:** retribución mensual asignada según grupo y subgrupo profesional y nivel retributivo por la realización de la jornada.
- **Antigüedad:** aumentos periódicos por cada tres años de servicios.
- **Complemento por trabajo de superior categoría:** equivalente a la diferencia entre el salario de la persona trabajadora y el que corresponde al puesto que transitoriamente esté desempeñando.
- **Complemento de Personal Transitorio**
- **Complemento Personal Compensatorio**

Asimismo, en el Anexo del Convenio se presenta una **definición de cada puesto y de sus funciones**. De ese modo, tienen consideración de funciones de dirección:

- Director/a de dirección (equivalente actual jefe de área)
- Director/a de departamento (equivalente actual subdirección)
- Jefatura administrativa adjunta a dirección
- Encargado/a de jefe/a

Las retribuciones de estas funciones se efectúan mediante un **complemento de dirección**.

En el Convenio Colectivo también se establecen los **beneficios sociales**, que son iguales para todo el personal (Dietas y kilometraje. Seguros de vida y accidentes, Gastos escolares, ayuda al transporte colectivo). Destaca entre los mismos el **Fondo social**, consistente en el pago de aquellos servicios médicos no recogidos en la Seguridad Social. Este fondo es para toda la plantilla y se recibe en función de un criterio de baremación según el cual recibe más baremación quien menos cobra y quien menos antigüedad tiene.

Se elabora anualmente un **Registro Retributivo**, siguiendo la exigencia para todas las empresas señalada en el Real Decreto-Ley 6/2019 y desarrollada en el Real Decreto 902/2020. A partir de las retribuciones anuales de todas las personas que componen la plantilla (a jornada completa y reducida, pero excluyendo a las personas con jubilación parcial para evitar distorsiones), se han calculado las medias y medianas para cada uno de los conceptos retributivos, cuantificando la brecha salarial entre mujeres y hombres en cada concepto para cada categoría.

Los resultados de los cálculos de las brechas salariales siguiendo las exigencias del RD 902/2020, muestran una **brecha salarial en el salario medio** de hombres y mujeres del **5,06%** (siendo el salario mensual de los hombres superior en 199,31 euros), y **la brecha en el salario mediano del 5,78%** (siendo el salario mensual de los hombres superior en 228,00 euros).

Si se excluyen a las personas con jornada reducida para realizar el análisis de retribuciones normalizadas³, la brecha en los salarios medios desciende a 3,96% y en los salarios medianos a 5,08%.

Estas cifras se encuentran muy por debajo del 25% que se establece en el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como tope a partir del que las diferencias encontradas en las retribuciones de mujeres y hombres deben ser justificadas.

Teniendo en cuenta los **puestos de trabajo, las brechas son inferiores a la global para todos los puestos**, con brechas negativas en los puestos técnicos auxiliares y de gestión. El valor más alto de la media es para los puestos administrativos y de la mediana para los puestos de titulados/as superiores.

Brechas según puestos		
Tipo de puesto	Brecha en los salarios medios	Brecha en los salarios medianos
Administrativo/a	3,90	2,56
Jefe/a administrativo/a	2,03	4,21
Jefe/a admon-Dirección General	0,00	0,00
Técnico/a Auxiliar	-8,68	-10,01
Técnico/a de Gestión	-2,81	-0,88
Titulado/a Superior	2,79	4,72
Titulado/a Superior- Dirección	0,00	0,00
Titulado/a Superior- Jefe/a de Área	1,81	2,69
Titulado/a Superior- Subdirección	1,06	-1,48
TOTAL	3,96 %	5,78

El cálculo de la brecha salarial para cada categoría según los distintos complementos salariales demuestra que **no existe brecha en el salario base**. El importe del salario base de hombres y mujeres para la misma categoría profesional es idéntico, al igual que en el complemento de "Ayuda transporte", que supone la misma cantidad para todas las categorías profesionales. Tampoco existe brecha en el complemento de dirección, por el que se abona la misma cantidad a mujeres y hombres en cada una de las categorías profesionales.

³ "Normalizar" es transformar las cantidades de manera que resulten comparables atendiendo al criterio de porcentaje de jornada. Las cantidades a considerar serán para el caso de jornada completa.

En lo referente al **complemento de antigüedad**, el importe es el mismo para hombres y mujeres. No obstante, debido a la mayor antigüedad de los hombres en los puestos de trabajo, se detectan diferencias globales entre mujeres y hombres, pero, la tendencia que se espera es que, a medida que los hombres con mayor antigüedad en la organización se vayan jubilando, las diferencias salariales vayan disminuyendo.

En síntesis, las brechas detectadas están **por debajo del valor establecido del 25% que exige su justificación**. Pese a no ser necesario, se explican las brechas detectadas a partir de los análisis realizados como debidas a:

- La **jornada reducida** es ejercida exclusivamente por **mujeres**.
- La mayor proporción de **hombres en puestos de mayor nivel**.
- El mayor porcentaje de **antigüedad en los hombres**.

5.6 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES⁴

En lo referente a la **clasificación profesional**, en el capítulo III del Convenio Colectivo se detalla el listado de los grupos y puestos de trabajo:

- GRUPO A: Personal Técnico-Directivo, Subgrupo 1: Titulados Superiores-Directores de Área.
- GRUPO B: Personal técnico. Subgrupo 1: Técnico de Gestión. Subgrupo 2: Técnicos auxiliares.
- GRUPO C: Personal administrativos. Subgrupo 1: Jefes Administrativos. Subgrupo 2: Administrativos. Subgrupo 3: Auxiliares administrativos.
- GRUPO D: Oficios varios. Subgrupo 1: Encargados. Subgrupo 2: Oficiales de primera. Subgrupo 3: Oficiales.

Asimismo, en el Anexo del Convenio se presenta una **definición de cada puesto y de sus funciones**.

Para la nomenclatura de cada puesto, el **Convenio Colectivo utiliza el masculino como universal**. En los **documentos internos** de la FEMP se hace uso del **masculino** o, en su defecto, del **recurso de la barra**. No obstante, es conveniente limitar su uso para no dificultar la lectura, siendo más recomendable utilizar recursos lingüísticos inclusivos que hagan visible a mujeres y hombres.

Respecto a la **auditoría retributiva**, esta se ha realizado de conformidad con el artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 2/2007.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria **para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación del principio de igualdad**

⁴ Se adjuntará como Anexo del Plan de Igualdad el Informe de la Auditoría retributiva, de acuerdo con lo establecido en el apartado d) del artículo 8 del RD 901/2020, de 13 de octubre.


entre mujeres y hombres en materia de retribución. Para ello, se ha realizado un diagnóstico de la situación retributiva de la FEMP de acuerdo con el artículo 8 del RD 902/2020 que establece el contenido de la misma:

- La valoración de los puestos de trabajo.
- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.

A partir de dicho diagnóstico, se define un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas. Este se encuentra redactado en el informe de la auditoría retributiva que se incluye como anexo. Los principales resultados de la misma se resumen a continuación:


Se ha realizado la pertinente **valoración de los puestos de trabajo**, con el objetivo de realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Para ello, se ha utilizado como metodología la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad, siendo estos los principales resultados obtenidos:


Puntuaciones obtenidas por puestos en la valoración de puestos de trabajo				
AGRUPACIONES	PUESTO/PUNTOS	Nº Mujeres	Nº Hombres	Categorización
AGRUPACIÓN 5	Titulado/a Superior- Secretaría General (410)	0	1	
AGRUPACIÓN 4	Titulado/a Superior- Subdirección(395)	7	7	Equilibrada
	Titulado/a Superior- Jefe/a de área (395)	2	3	Equilibrada
	Técnico/a de Gestión Subdirección (380)	0	1	
	Titulado/a Superior- Dirección (377)	3	2	Equilibrada
	Titulado/a Superior (356)	22	14	Feminizada
	Técnico/a de Gestión (343)	12	6	Feminizada
AGRUPACIÓN 2	Técnico/a Auxiliar (233)	3	3	Equilibrada
AGRUPACIÓN 1	Jefe/a administrativo/a-Dirección (195)	4	2	Feminizada
	Jefe/a administrativo/a (183)	16	4	Feminizada
	Administrativo/a (183)	3	4	Equilibrada




Los resultados del análisis de puestos muestran una **agrupación** de los mismos y unas **puntuaciones congruentes con la ubicación de los mismos en la clasificación profesional y con los niveles de responsabilidad**. Aparece una presencia equilibrada o feminizada en todos los puestos. La excepción se encuentra en los unipersonales, que están ocupados por hombres, y que se encuentran en los niveles más altos.

En cuanto a los **factores desencadenantes de la diferencia retributiva**, tal y como se ha detallado en la materia Retributiva, las brechas salariales detectadas se atribuyen a factores derivados de:


- 
- La jornada **reducida** ejercida exclusivamente por **mujeres**.
 - **Una superior antigüedad de los hombres** que repercute de modo directo en el complemento de antigüedad.
 - La mayor proporción de hombres en puestos de **mayor nivel de responsabilidad**.




El resto de complementos salariales y extrasalariales son idénticos para mujeres y hombres, sin que tampoco existan criterios subjetivos a la hora de conceder beneficios no salariales (Dietas y kilometraje. Seguros de vida y accidentes, Gastos escolares, ayuda al transporte colectivo).



Respecto a la **relevancia de estos factores**, se señala, por un lado, el hecho de que **el proceso de promoción para los puestos de mayor nivel, donde existe una infrarrepresentación femenina, se realice por libre designación** y que, **en el resto de promociones**, además de la entrevista personal y la adecuación a las exigencias del perfil, prime la antigüedad. En este sentido, hay que tener en cuenta que la **antigüedad** favorece a los hombres, ya que, por regla general, tienen trayectorias profesionales más prolongadas en la organización. Precisamente, dado que los hombres tienen mayor antigüedad, a pesar de que el **importe es el mismo para hombres y mujeres**, se detectan diferencias globales entre mujeres y hombres.



Por otro lado, es pertinente mencionar que, aunque **uno de los elementos que influye en las diferencias retributivas es que sean las mujeres las que poseen en exclusiva las jornadas reducidas, no parece que sea una cuestión de dificultad de conciliación**, ya que, como se ha podido comprobar en el análisis del Plan Concilia, la organización ofrece una amplia lista de medidas para facilitar dicha conciliación. Por ende, cabe reflexionar sobre la posibilidad de que la causa esté en la desigualdad estructural. En este sentido, la organización puede instaurar actuaciones de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad y colaborar en el cambio social.



5.7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Tal y como ha quedado de manifiesto en el punto anterior, existe una presencia equilibrada o feminizada en todos los puestos. Existen dos puestos unipersonales, ocupados por hombres, que se encuentran en los niveles más altos.

5.8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La FEMP dispone de un “**Protocolo de actuación frente al acoso laboral**”, aprobado en el año 2013 y con una vigencia 5 años renovables por iguales períodos. Se trata de un protocolo único para todos los tipos de acoso laboral, sin que se regule de modo explícito y concreto el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El protocolo no se encuentra actualizado a la legislación vigente.

Es importante tener en cuenta que toda la plantilla tiene acceso a este protocolo a través de la intranet, pero esta difusión no ha sido complementada con campañas o **formaciones de sensibilización** al respecto. A pesar de ello, no se tiene constancia de que se hayan producido situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

5.9 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En lo que concierne a la seguridad y salud laboral, se dispone de un **protocolo de prevención de riesgos laborales**, si bien este no cuenta con medidas para la detección y valoración de **riesgos psicosociales**, ya que solo se dan valoraciones a nivel físico:

	Mujeres	Hombres	Total
Accidentes laborales	0	0	0
Enfermedades profesionales	15	19	34

El análisis de los datos correspondientes al año 2021, muestra que no ha habido accidentes laborales y las enfermedades profesionales han sido similares en mujeres que en hombres. Aunque a priori el número de enfermedades profesionales es alto para el sector de actividad de la organización, hay que tener en cuenta que esa cifra coincide con el año de la pandemia, en el que el COVID se consideraba una enfermedad profesional. Este hecho explica por qué el dato es tan abrupto, pero, normalmente, las enfermedades profesionales suelen ser menores a 5 en toda la plantilla.



5.10 COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

Tras revisar la web y otros documentos oficiales de la FEMP, se ha detectado que **no se hace uso sistemático de un lenguaje no sexista**. Tampoco dispone de un documento que lo recoja ni se han realizado cursos de formación sobre ello.

5.11 RELACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON SU ENTORNO

En el ámbito de la Central de Contratación de la FEMP, **en la relación y contratación de empresas proveedoras para prestar servicios de asistencia a la propia Central, o para facilitar bienes y prestaciones a los asociados**, existe de manera explícita y detallada un procedimiento basado en la igualdad de oportunidades y la alineación con los valores de igualdad, de tal modo que **se establecen cláusulas de igualdad para la selección de empresas proveedoras que colaboran con la FEMP**.

- Para la asistencia técnica y para la asistencia jurídica es condición de ejecución del contrato que lo dirija una mujer.
- Para algunos acuerdos marco de suministros y servicios a través de la Central de Contratación de la FEMP es condición necesaria y esencial que las empresas tengan un plan de igualdad y/o medidas de conciliación, haciendo referencia al ODS 5. Este requisito es obligatorio y debe cumplirse para la ejecución de cada contrato que suscriba cada Entidad Local interesada.

Asimismo, la Federación está trabajando en la implementación de la Agenda 2030 de forma transversal en la organización estableciéndose como uno de los ODS prioritarios el ODS de Igualdad de Género.

6. CONCLUSIONES PRINCIPALES

6.1 FORTALEZAS DETECTADAS

- La incorporación explícita del **respeto a la igualdad** entre mujeres y hombres como un área concreta de trabajo de la FEMP, así como la participación en diferentes actuaciones en esta materia a nivel local y la incorporación de cláusulas de igualdad en la selección de empresas proveedoras y organizaciones que colaboran con la FEMP, son un indicativo de mayores garantías de éxito para continuar integrando el principio de igualdad a nivel interno.
- La tendencia al **equilibrio de la plantilla** (61,2% mujeres y 28,8% hombres). La mayor parte de los puestos, especialmente aquellos que cuentan con un mayor volumen de personal, están feminizados o cuentan con una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- El proceso de **selección y contratación se basa en criterios objetivos y medibles**: previamente se definen los perfiles, criterios, pruebas y baremos, lo que contribuye a garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección.
- Existe una **alta estabilidad de la plantilla**, que se refleja a su vez en la modalidad de contratación, mayoritariamente fija.
- Para la definición de la oferta formativa anual se tienen en cuenta las **necesidades formativas contando con las propuestas de la plantilla**. La formación se realiza en horario laboral y es accesible a todas las personas de la organización.
- Los resultados del **análisis de puestos** muestran una agrupación de los mismos y unas puntuaciones congruentes con la ubicación de los mismos en la clasificación profesional y con los niveles de responsabilidad. Además, los salarios se corresponden con la valoración de cada puesto.
- La plantilla cuenta con **beneficios sociales** que son iguales para toda la organización.
- En cuanto a las facilidades ofrecidas para la **conciliación**, la organización posee un catálogo bastante amplio de medidas. Tanto mujeres como hombres han hecho uso de ellas en la misma proporción y, aunque no se ha sistematizado un sistema de detección de necesidades en esta materia, se recogen y atienden las demandas de la plantilla de modo informal.
- Se promueve la protección de los derechos laborales de las mujeres **víctimas de violencia de género**, en el marco de las Comisiones de trabajo de la FEMP.






6.2 OPORTUNIDADES DE MEJORA

- En los **puestos de mayor nivel**, que se eligen por **libre designación**, el peso de los hombres es superior al porcentaje de su presencia en la plantilla. Para el resto de los puestos se valoran los méritos, entre los que destaca **la entrevista personal, la antigüedad y la adecuación a las exigencias del perfil**. Puntualmente, para puestos específicos, como, por ejemplo, los vinculados a las áreas de turismo o internacional, entre los conceptos valorables se tienen en cuenta una mayor disponibilidad de horarios y la movilidad geográfica.
- En el último año **han promocionado más hombres que mujeres**.
- Se dispone de un protocolo de acoso laboral, pero **no es específico contra el acoso sexual y por razón de sexo y está desactualizado**. A pesar de ello, este es accesible a toda la plantilla a través de la intranet y no se ha tenido constancia de ningún caso.
- **No ha habido oferta formativa en materia de igualdad de género**. No se tiene en cuenta que las personas formadoras dispongan de formación en igualdad y que los materiales y contenidos utilicen un lenguaje no sexista.
- El equipo que interviene en el **proceso de selección no posee formación en igualdad**.
- En las ofertas de empleo **no se ha sistematizado un uso del lenguaje inclusivo**.
- A nivel de salud laboral, **no existe una valoración de riesgos psicosociales**.
- En materia de comunicación, **no existe una estrategia para fomentar la utilización de un lenguaje no sexista**.



ANEXO: INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA


- 
- 
- 
- 
- 
- **Fecha de recogida de la información:**
 - Noviembre 2022-enero 2023
 - **Fecha de realización de la auditoría:**
 - Enero-febrero 2023
 - **Periodo de referencia:**
 - Año 2022
 - **Vigencia:**
 - Igual a la vigencia del presente Plan de Igualdad
 - **Normativa aplicable de referencia:**
 - LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
 - [Art. 46.2 e\)](#): Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - Estatuto de los Trabajadores
 - [Art. 28.1](#): Define trabajo de igual valor.
 - RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
 - [Art. 4](#). Criterios para determinar que un trabajo tiene igual valor que otro.
 - [Art. 8](#). Contenido de la auditoría retributiva.
 - a. Diagnóstico de la situación retributiva de la empresa:
 - La valoración de los puestos de trabajo.
 - La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.
 - b. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas.
 - [Disposición Final 1ª](#). Procedimiento de valoración de puestos de trabajo
 - [Orden PCM/1047/2022](#), de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
 - **Herramientas utilizadas:**
 - Herramienta de Registro Retributivo y Herramienta de Valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad y Guía de uso.




- **Objetivos Generales:**

- Conocer si el sistema retributivo respeta el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Definir necesidades para garantizar la igualdad retributiva.

a) Diagnóstico de la situación retributiva:




De acuerdo con el artículo 8 del RD 902/2020, para llevar a cabo el diagnóstico retributivo se tendrá en cuenta, por un lado, la **evaluación de los puestos de trabajo** (tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción) y, por otro lado, la **relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva**, entre otros, las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación corresponsable en la organización o las dificultades para la promoción profesional. En este sentido, es importante destacar la vinculación directa que existe entre el diagnóstico previo al Plan de Igualdad y el presente diagnóstico de la Auditoría Retributiva. Dado que en ambos se abordan las mismas materias, en este informe se muestra un resumen con especial hincapié en el análisis de las retribuciones con el fin de detectar aquellos factores que puedan producir, directa o indirectamente, diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres.



En primer lugar, se ha realizado la pertinente **valoración de los puestos de trabajo**, con el objetivo de realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los resultados del análisis de puestos muestran una **agrupación** de los mismos y unas **puntuaciones congruentes con la ubicación de los mismos en la clasificación profesional y con los niveles de responsabilidad**. Aparece una presencia equilibrada o feminizada en todos los puestos. La excepción se encuentra en los unipersonales, que están ocupados por hombres, y que se encuentran en los niveles más altos.


Asimismo, **los salarios se corresponden con la valoración de cada puesto**.

Teniendo en cuenta el cálculo de la brecha salarial para cada categoría según los distintos complementos salariales, se puede concluir que **no existe brecha en el salario base**.




Teniendo en cuenta los datos analizados, existen brechas negativas en los salarios medios de Técnico/a Auxiliar (agrupación 2- equilibrada) y en los salarios mediano de puestos de Técnico/a Auxiliar (agrupación 2-equilibrada), Técnico de gestión (agrupación 4-feminizada) y Titulado/a Superior- Subdirección (agrupación 4-equilibrada).

Las brechas más altas por salario medio se encuentran en el puesto de Administrativo/a (agrupación 1-equilibrada) y en los puestos de Titulado/a superior (agrupación 4-feminizada) y Técnico/a de gestión (agrupación 4-feminizada). Por salario mediano, las brechas más altas están en Jefe/a administrativo/a (agrupación 1-feminizada) y Titulado/a Superior (agrupación 4-feminizada).







Los factores desencadenantes de estas diferencias retributivas se deben a que:

- **Siendo el mismo complemento de antigüedad para hombres que para mujeres, los hombres tienen más años de antigüedad.**
- **En los puestos de mayor nivel, el peso de los hombres es superior** al porcentaje de su presencia en plantilla, lo que significa que las mujeres no se encuentran proporcionalmente representadas en los niveles más altos, que es a su vez donde el salario es superior dado el nivel de responsabilidad que requiere.
- Existen **solo mujeres con jornadas reducidas.**



Respecto a la **relevancia** de estos factores, hay que tener en cuenta que:

- 
- 
- 
- 
- En lo referente a la brecha salarial fruto del **complemento de la antigüedad**, está justificado en que los hombres poseen un mayor porcentaje de antigüedad en la organización. La tendencia que se espera es que, **a medida que los hombres con mayor antigüedad se vayan jubilando, las diferencias salariales se reduzcan.**
 - En cuanto a la brecha salarial resultado de la **infrarrepresentación femenina en los puestos de mayor nivel**, es preciso tener en cuenta que los criterios utilizados para la promoción profesional son la libre designación o las pruebas selectivas. **En el caso concreto de la promoción a los niveles de subdirección y superiores, el sistema se realiza por libre designación, siendo esas categorías en las que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.** El resto de promociones se realizan por **pruebas selectivas** en las que, además de la entrevista personal y la adecuación a las exigencias del perfil, prima la antigüedad. En este sentido, hay que tener en cuenta que la **antigüedad** favorece a los hombres, ya que, por regla general, tienen trayectorias profesionales más prolongadas en la organización.
 - Otro de los factores que influye en las diferencias retributivas es que sean las **mujeres las que poseen en exclusiva las jornadas reducidas**, sin embargo, no parece que sea una cuestión de dificultad de conciliación, ya que, como se ha podido comprobar en el análisis del Plan Concilia, la organización ofrece una amplia lista de medidas para facilitar dicha conciliación. Además, tanto mujeres como hombres conocen estas medidas, ya que estas se encuentran colgadas en la intranet, y han hecho uso de la flexibilidad horaria de igual modo. Por ende, cabe reflexionar sobre la posibilidad de que la causa esté en la desigualdad estructural. En este sentido, la organización puede instaurar actuaciones de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad y colaborar en el cambio social.

b) Plan de actuación

Sobre la base de los resultados de la auditoría retributiva, se estipulan como **principales objetivos**:

- Instaurar medidas de sensibilización para promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Potenciar la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad sensibilizando en igualdad de oportunidades a los órganos encargados de decidir la libre designación.
- Poner en marcha estrategias de promoción que fomenten el ascenso de las mujeres.
- Implementar formaciones para el desarrollo de carreras con el fin de que el personal de la organización pueda desempeñar de manera óptima sus competencias y facilitar la promoción.

Estos objetivos se incorporan en el Plan de Igualdad.



