

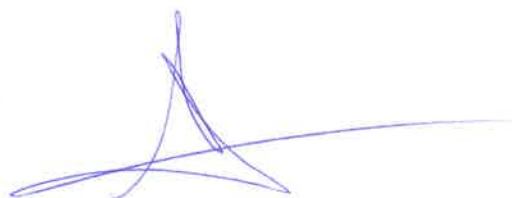


2026- 2030

Plan igualdad FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA)

ÍNDICE

1. Introducción
2. Presentación
 - 2.1. Metodología
 - 2.2. Información básica de la empresa
 - 2.3. Breve historia
3. Comisión negociadora del Plan de Igualdad
4. Ámbito de aplicación
 - 4.1. Ámbito personal
 - 4.2. Ámbito territorial
 - 4.3. Ámbito temporal
5. Diagnóstico de situación y auditoría retributiva
 - 5.1. Metodología del diagnóstico
 - 5.2. Características de la plantilla
 - 5.3. Análisis de áreas
6. Objetivos del Plan de Igualdad
 - 6.1. Objetivo general
 - 6.2. Objetivos específicos
7. Medidas de igualdad y calendario de actuaciones
 - 7.1. Ejes de actuación
 - 7.2. Medidas
 - 7.3. Cronograma
8. Evaluación, seguimiento y revisión
9. Procedimiento de modificación
10. Resolución de discrepancias



1. Introducción

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA) constituye el instrumento estratégico mediante el cual la entidad reafirma su compromiso con la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este Plan se concibe como una herramienta de planificación que permite integrar de manera transversal el principio de igualdad en todas las políticas y procesos de la organización, reforzando el compromiso institucional con la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la mejora continua de las condiciones laborales de la plantilla.

La elaboración del presente Plan se fundamenta en el marco jurídico establecido por la Ley Orgánica 3/2007, así como en la normativa posterior que ha desarrollado las obligaciones empresariales en materia de igualdad, especialmente el Real Decreto-Ley 6/2019, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020.

De acuerdo con esta normativa, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral y promoviendo actuaciones que favorezcan la igualdad efectiva.

El Plan de Igualdad se ha elaborado a partir de un diagnóstico de situación actualizado, basado en el análisis de datos cuantitativos y cualitativos relativos a la composición de la plantilla, los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A partir de este diagnóstico se han definido objetivos y medidas específicas orientadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en la promoción profesional; prevenir cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo; promover la conciliación y la corresponsabilidad; garantizar la igualdad retributiva; fomentar una cultura organizativa basada en el respeto, la diversidad y la igualdad.

En definitiva, el Plan de Igualdad constituye una herramienta fundamental para avanzar hacia una organización más justa, inclusiva y comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres, contribuyendo al mismo tiempo a mejorar el clima laboral, la calidad del empleo y la eficiencia de la entidad.

Con esta finalidad, y en el ejercicio de su responsabilidad social y de su condición como Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social, en fecha 6 de mayo de 2026, se firma el Plan de Igualdad de de FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA) como instrumento estratégico y operativo al servicio de la equidad.

2. Presentación

2.1. Metodología

Para la elaboración del Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA) se ha llevado a cabo un diagnóstico exhaustivo de la situación de mujeres y hombres en la entidad, aplicando una metodología mixta de carácter cuantitativo y cualitativo, conforme a los criterios establecidos en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020.

El diagnóstico se ha basado en el análisis de la información disponible en la organización y en la participación de los distintos agentes implicados en el proceso de elaboración del Plan.

En concreto, se han desarrollado las siguientes actuaciones:

- análisis de los datos de la plantilla desagregados por sexo, incluyendo variables como edad, discapacidad, antigüedad, tipo de contrato, jornada, grupo profesional, categoría profesional y centro de trabajo;
- análisis de los procesos de selección, contratación, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo;
- revisión del sistema retributivo y realización de la auditoría retributiva, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020;
- análisis de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como de las políticas de corresponsabilidad y ordenación del tiempo de trabajo;
- revisión de los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo;
- participación de la representación legal de las personas trabajadoras, a través de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Los datos analizados corresponden al período inmediatamente anterior a la aprobación del presente Plan, tomando como referencia la información disponible en la entidad a fecha 31 de diciembre de 2025.

2.2. Información básica de la empresa

Acontinuación se adjunta ficha de la información básica de la misma.

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	
DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA)
NIF	B14659007
Domicilio Social	CALLE MARIA MONTESSORI, S/N
Forma Jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal
Año de Constitución	2003

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD

Nombre	Dña. Sara Rodríguez Pérez
Cargo	Presidenta del Consejo de Administración
Teléfono	957767700
Email	presidencia@fepamic.org

RESPONSABLE DE IGUALDAD

Nombre	Dña. Inmaculada Marín Pérez de la Lastra
Cargo	Responsable de Igualdad – Subdirectora de la RGA FEPAMIC
Tlf	670815594
Email	igualdad@fepamic.org

ACTIVIDAD

Sector de Actividad	Servicios sociales y atención a personas con discapacidad
CNAE	8812 – Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad
Descripción de la actividad	Prestación de servicios sociales y de apoyo a personas con discapacidad, incluyendo acompañamiento a alumnado con necesidades educativas especiales, transporte adaptado, atención social y asistencial, inserción sociolaboral, así como servicios auxiliares de apoyo.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito de actuación multiprovincial en Andalucía, con implantación al menos en Córdoba y Jaén.

DIMENSIÓN

Personas trabajadoras	Mujeres 120	Hombres 82	Total 202
Centros de trabajo	Centros y servicios en Córdoba y Jaén.		

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Dispone de departamento o personal	SI
Certificados reconocimientos igualdad	SI - "Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad" 2024 concedido mediante Orden de 4 de junio de 2025 (BOJA Nº 109 de 10/06/2025. Nº de expediente: 2024/CO/EXC/000001)
Representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras	SI

2.3. Breve historia

FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA) forma parte del entramado de entidades impulsadas por la Federación Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Córdoba (FEPAMIC), organización social que trabaja desde hace décadas en la defensa de los derechos, la inclusión social y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

La entidad se constituyó el 24 de julio de 2003 y está inscrita en el Registro Mercantil de Córdoba, Hoja CO-19504 Tomo 1680 Folio 217. Asimismo, figura calificada e inscrita como Centro Especial de Empleo de iniciativa social con carácter multiprovincial en las provincias de Córdoba y Jaén desde el 15 de julio de 2024.

La entidad forma parte del ámbito de la economía social, desarrollando su actividad en el sector de servicios, fundamentalmente en la prestación de servicios de apoyo y atención a personas con discapacidad, así como en actividades auxiliares de mantenimiento, peonaje polivalente y servicios de acompañamiento a alumnado con necesidades educativas especiales, en el marco de contratos con administraciones públicas.

En su condición de Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social, la entidad tiene como finalidad principal la integración laboral de personas con discapacidad, conforme a lo previsto en la normativa específica reguladora de los CEE, garantizando el acceso al empleo remunerado y la prestación de apoyos necesarios para la adaptación al puesto de trabajo, la permanencia y la promoción profesional.

La actividad principal de la entidad se desarrolla en el ámbito de la prestación de servicios asistenciales, destacando Servicios socio sanitarios en Unidades de Estancia Diurna; Servicios de acompañamiento y apoyo educativo a personas con necesidades específicas; Servicios de mantenimiento no especializado en edificios públicos; Actividades auxiliares y de apoyo en dependencias administrativas.

Desde su constitución, la entidad ha experimentado una evolución orientada a la consolidación de su actividad en el ámbito de los servicios vinculados a la Administración Pública y a la ampliación de su capacidad de inserción laboral de personas con discapacidad.

En los últimos ejercicios, se observa un refuerzo de las políticas de Formación continua y cualificación profesional. Mejora de la empleabilidad de colectivos vulnerables. Desarrollo de programas específicos de inserción (p. ej., proyectos formativos subvencionados). Implementación de medidas de ajuste personal y social. Estas líneas estratégicas se alinean con los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación e inclusión laboral, constituyendo un elemento clave para el análisis diagnóstico del Plan de Igualdad.

3. Comisión negociadora del Plan de Igualdad

Por una parte, la representación de la empresa:

- María Rosa Castillo Marín, con DNI n.º 80.152.601-Q, en calidad de Terapeuta Ocupacional.
- Bernardo Moreno Sillero, con DNI n.º 30807040- N, en calidad de Director de Centro de Día de Córdoba.

Por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Josefa Barraza García, con DNI n.º 30.530.325-X, como persona miembro del Comité de empresa del servicio de Atención al Alumnado con Necesidades Educativas de Apoyo Específico en Córdoba.
- Julia Pinto Agredano, con DNI n.º 02601701- X, como persona miembro del Comité de empresa de FEPAMIC Servicios de Asistencia SLU en Córdoba.

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA) en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Todas las partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

4. Ámbito personal, territorial y temporal

4.1. Ámbito personal

El Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA), será extensible a todas las áreas y departamentos que conforman la empresa, englobando la totalidad de las personas trabajadoras en la misma, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación del servicio.

4.2. Ámbito territorial

El ámbito territorial del Plan de Igualdad se extiende a todos los centros, servicios y actividades de FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA) en Andalucía, con implantación multiprovincial y presencia, al menos, en las provincias de Córdoba y Jaén.

4.3. Ámbito temporal

Dado el carácter dinámico y flexible con el que nace el Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA) su vigencia se entenderá a cuatro años, prorrogables hasta que objetivamente las partes negociadoras del Plan entiendan que se ha alcanzado la plena igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, a contar desde su entrada en vigor el 6 de mayo de 2026 hasta el 5 de mayo de 2030.

5. Informe de diagnóstico. Auditoría retributiva

5.1. Datos para diagnóstico

El diagnóstico se ha negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y de conformidad con el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el diagnóstico de igualdad de la empresa ha sido elaborado respetando los siguientes principios metodológicos:

- Desagregación por sexo

Todos los datos e indicadores cuantitativos y cualitativos recogidos en el presente diagnóstico están desagregados por sexo, a fin de permitir la identificación de desigualdades, diferencias, desventajas, obstáculos y dificultades que puedan estar presentes en el seno de la empresa.

- Información básica interna y externa

El diagnóstico incorpora información estructural, organizativa y contextual relevante sobre la empresa, con el objetivo de contextualizar los datos de igualdad y facilitar el diseño de medidas adaptadas a la realidad de la empresa.

a) Información general de la empresa

Sector de actividad: servicios sociales y atención a personas con discapacidad, orientados a la promoción de la autonomía personal, la inclusión social y la mejora de la calidad de vida de las personas con diversidad funcional.

Modelo empresarial: entidad de carácter social vinculada al movimiento asociativo de la discapacidad, que desarrolla su actividad en el ámbito de la economía social, de los servicios de atención a personas y del empleo protegido, al encontrarse calificada como Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social con carácter multiprovincial.

Dimensión: Plantilla total de 202 personas trabajadoras, integrada por 120 mujeres y 82 hombres, según los datos analizados a fecha 31 de diciembre de 2025.

Estructura organizativa: la plantilla se distribuye en diferentes áreas y servicios vinculados a la prestación de servicios sociales y de apoyo, entre los que destacan:

- servicios de atención al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE),
- centros de estancia diurna y centros de día para personas con discapacidad o en situación de dependencia,
- servicios de transporte adaptado,
- servicios auxiliares de apoyo (limpieza, mantenimiento y servicios complementarios),
- áreas de gestión y administración.

Líneas de negocio: las principales líneas de actividad de la entidad se centran en:

- prestación de servicios de apoyo educativo al alumnado con necesidades educativas especiales,
- gestión de centros de atención social y asistencial,
- transporte adaptado para personas con discapacidad o dependencia,
- programas de integración social y apoyo a la autonomía personal,
- prestación de servicios auxiliares vinculados al mantenimiento y apoyo a centros y entidades.

Sistema de gestión: la gestión de la entidad se articula a través de una estructura organizativa basada en áreas funcionales y equipos de trabajo especializados, bajo la coordinación de la dirección y del área de recursos humanos, incorporando principios de mejora continua, responsabilidad social y compromiso con la igualdad de oportunidades.

Junto a ello, la entidad cuenta con una Unidad de Apoyo y con un Servicio de Ajuste Personal y Social que intervienen de forma coordinada con recursos humanos y con las personas responsables de los servicios para facilitar la adaptación al puesto, el mantenimiento del empleo y el desarrollo personal y social de la plantilla con discapacidad.

b) Análisis de la plantilla

A fecha 31 de diciembre de 2025, la plantilla de FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA) está compuesta por 202 personas trabajadoras en situación de alta.

La distribución evidencia una mayor presencia femenina en la entidad, circunstancia coherente con la naturaleza de la actividad desarrollada en el ámbito de los servicios sociales y de atención a personas.

Tabla 1. Número de personas trabajadoras

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% Total
Plantilla desagregada por sexo	120	59,41 %	82	40,59 %	202	100 %

A fecha de referencia, la plantilla está integrada por un total de 202 personas trabajadoras, de las cuales 120 son mujeres (59,41 %) y 82 son hombres (40,59 %). Esta distribución evidencia una presencia mayoritaria de mujeres en la entidad, lo que deberá ponerse en relación con la distribución por puestos y categorías profesionales a efectos de analizar posibles situaciones de segregación ocupacional.

Tabla 2. Distribución de la plantilla por edades y sexo

Tramo de edad	Mujeres	% Mujeres (sobre total mujeres)	Hombres	% Hombres (sobre total hombres)	Total	% Total
< 30 años	17	14,17 %	2	2,44 %	19	9,41 %
30-39 años	19	15,83 %	9	10,98 %	28	13,86 %
40-49 años	33	27,50 %	24	29,27 %	57	28,22 %
50-59 años	31	25,83 %	30	36,59 %	61	30,20 %
≥ 60 años	20	16,67 %	17	20,73 %	37	18,32 %
TOTAL	120	100 %	82	100 %	202	100 %

La distribución por edad muestra una concentración significativa de la plantilla en los tramos comprendidos entre los 40 y los 59 años, que representan el 58,42 % del total. Esta estructura evidencia un predominio de edades medias y avanzadas, con una presencia relativamente reducida de personas menores de 30 años (9,41 %), lo que pone de manifiesto una limitada incorporación de perfiles más jóvenes.

Asimismo, el tramo de 60 o más años alcanza el 18,32 % de la plantilla, lo que refuerza la necesidad de planificación del relevo generacional y de gestión del conocimiento dentro de la organización.

Desde la perspectiva de género, se observa una presencia mayoritaria de mujeres en todos los tramos de edad, manteniéndose una distribución homogénea a lo largo del ciclo de vida laboral, sin que se aprecien diferencias significativas en la estructura generacional entre mujeres y hombres.

No obstante, esta feminización transversal debe analizarse conjuntamente con la distribución por puestos de trabajo y categorías profesionales, a fin de identificar posibles situaciones de segregación horizontal o vertical que puedan incidir en la igualdad efectiva dentro de la organización.

Tabla 3. Distribución de la plantilla por antigüedad

Tramo de antigüedad	Mujeres	% Mujeres (sobre total mujeres)	Hombres	% Hombres (sobre total hombres)	Total	% Total
< 1 año	27	22,50 %	15	18,29 %	42	20,79 %
1 – 3 años	14	11,67 %	11	13,41 %	25	12,38 %
3 – 5 años	10	8,33 %	2	2,44 %	12	5,94 %
5 – 10 años	17	14,17 %	11	13,41 %	28	13,86 %
10 o más años	52	43,33 %	43	52,44 %	95	47,03 %
TOTAL	120	100 %	82	100 %	202	100 %

El análisis de la antigüedad de la plantilla muestra una clara concentración en el tramo de 10 o más años de antigüedad, que representa el 47,03 % del total, lo que evidencia una estructura laboral altamente consolidada y con elevados niveles de estabilidad en el empleo.

Los tramos de menor antigüedad presentan un peso inferior, destacando el intervalo de menos de un año (20,79 %) y el comprendido entre 1 y 3 años (12,38 %), lo que indica una incorporación más limitada de nuevas personas trabajadoras en los últimos años.

Desde la perspectiva de género, se observa una mayor presencia de mujeres en todos los tramos de antigüedad, manteniéndose la feminización de la plantilla de forma transversal. En los tramos de menor antigüedad, las mujeres presentan un peso ligeramente superior en términos relativos, lo que podría apuntar a una tendencia reciente de incorporación femenina, si bien esta diferencia no es especialmente acusada.

En los tramos de mayor antigüedad, especialmente a partir de los 10 años, se aprecia una mayor aproximación entre la proporción de mujeres y hombres, lo que refleja una estabilidad prolongada en el empleo para ambos sexos.

En conjunto, este patrón sugiere un proceso progresivo de feminización de la plantilla, que deberá ser analizado en relación con la distribución por puestos de trabajo, categorías profesionales y niveles

retributivos, a fin de identificar posibles situaciones de segregación ocupacional o desigualdades indirectas.

Tabla 4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujeres (sobre total mujeres)	Hombres	% Hombres (sobre total hombres)	Total	% Total
Indefinido	94	78,33 %	70	85,37 %	164	81,19 %
Temporal	26	21,67 %	12	14,63 %	38	18,81 %
TOTAL	120	100 %	82	100 %	202	100 %

El análisis de la distribución de la plantilla por tipo de contrato evidencia un alto grado de estabilidad laboral, con una clara predominancia de la contratación indefinida (81,19 % del total de la plantilla).

No obstante, desde la perspectiva de género se observa una mayor presencia relativa de mujeres en la contratación temporal, donde representan el 21,67 % de su total, frente al 14,63 % en el caso de los hombres. Por el contrario, en la contratación indefinida, aunque las mujeres son mayoría en términos absolutos, los hombres presentan una mayor proporción relativa de estabilidad contractual.

Este patrón pone de manifiesto una posible situación de desigualdad indirecta, en la medida en que las mujeres se encuentran más expuestas a formas de contratación más inestables o de menor calidad laboral, lo que puede tener impacto en sus condiciones de trabajo, desarrollo profesional y nivel retributivo.

En consecuencia, resulta necesario profundizar en el análisis de las causas de esta distribución, especialmente en relación con los procesos de selección y contratación, la posible segregación ocupacional y la organización del tiempo de trabajo, a fin de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tabla 5. Distribución por tipo de jornada

Tipo de jornada	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Jornada completa	64	53,33 %	61	74,39 %	125	62,81 %
Jornada parcial	56	46,67 %	21	25,61 %	77	37,19 %
TOTAL	120	100 %	82	100 %	202	100 %

El análisis de la jornada de trabajo evidencia una mayor concentración relativa de mujeres en modalidades de trabajo a tiempo parcial (46,67 % frente a 25,61 % en hombres), mientras que los hombres se concentran mayoritariamente en jornadas completas.

Esta configuración constituye un factor estructural relevante que puede incidir en la generación de desigualdades retributivas indirectas por razón de sexo, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de igualdad retributiva.

Tabla 6. Distribución por categoría profesional

Categoría profesional	Mujeres	% Mujeres (sobre total mujeres)	Hombres	% Hombres (sobre total hombres)	Total	% Total
PTIS (atención directa)	46	38,33 %	13	15,85 %	59	29,21 %
Técnico/a	39	32,50 %	40	48,78 %	79	39,11 %
Técnico/a auxiliar	12	10,00 %	16	19,51 %	28	13,86 %
Técnico/a Superior Nivel 1	6	5,00 %	6	7,32 %	12	5,94 %
Titulado/a Nivel 2	15	12,50 %	5	6,10 %	20	9,90 %
Titulado/a Superior Nivel 3	2	1,67 %	2	2,44 %	4	1,98 %
TOTAL	120	100 %	82	100 %	202	100 %

La plantilla presenta una segregación ocupacional horizontal clara, con una sobrerrepresentación de mujeres en puestos de atención directa (PTIS), donde se concentra el 38,33 % de las mujeres frente al 15,85 % de los hombres.

Por el contrario, los hombres predominan en las categorías técnicas, representando el 48,78 % de su total, frente al 32,50 % de las mujeres, lo que evidencia una distribución diferenciada por sexo en función del tipo de funciones desempeñadas.

Asimismo, en los niveles profesionales superiores se observa una menor presencia relativa de mujeres, con un 1,67 % frente al 2,44 % de los hombres en la categoría de Titulado/a Superior Nivel 3, lo que apunta a posibles dificultades en el acceso o promoción a puestos de mayor cualificación o responsabilidad, si bien el reducido tamaño de estos grupos aconseja interpretar estos datos con cautela.

En conjunto, esta configuración confirma la existencia de segregación ocupacional horizontal, coherente con los patrones tradicionales de división sexual del trabajo, así como indicios de segregación vertical, con impacto potencial en las condiciones retributivas y en las oportunidades de desarrollo profesional.

El análisis de los puestos de trabajo evidencia, por tanto, una estructura organizativa segmentada, con una elevada concentración de mujeres en categorías vinculadas a la atención directa y cuidados, mientras que los hombres presentan una mayor presencia relativa en perfiles técnicos.

Tabla 7. Movilidad interna horizontal por sexo y categoría profesional

Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Técnico	3	1	4	75,0 %	25,0 %
Titulado/a Nivel 2	1	0	1	100 %	0,0 %
TOTAL	4	1	5	80,0 %	20,0 %

Los datos reflejan un total de cinco procesos de movilidad interna horizontal, es decir, cambios de puesto de trabajo sin modificación de la categoría profesional ni del nivel jerárquico.

Se observa una mayor participación de mujeres (80 %) frente a hombres (20 %) en este tipo de movimientos. En la categoría de Técnico, las mujeres concentran tres de los cuatro cambios registrados, mientras que en Titulado/a Nivel 2 el único movimiento corresponde a una mujer.

Tabla 8. Personas trabajadoras con discapacidad

Discapacidad	Mujeres	% Mujeres (sobre total mujeres)	Hombres	% Hombres (sobre total hombres)	Total	% Total
Sí	97	80,83 %	78	95,12 %	175	86,63 %
No	23	19,17 %	4	4,88 %	27	13,37 %
TOTAL	120	100 %	82	100 %	202	100 %

El análisis de la plantilla en relación con la variable discapacidad muestra que el 86,63 % de las personas trabajadoras tienen reconocida una discapacidad, frente al 13,37 % que no la presentan.

Esta elevada proporción responde a la naturaleza específica de la entidad, previsiblemente vinculada al empleo protegido, circunstancia que debe ser tenida en cuenta en la interpretación de los resultados.

Desde la perspectiva de género, se observan diferencias relevantes en la distribución, ya que el 95,12 % de los hombres tienen reconocida una discapacidad, frente al 80,83 % de las mujeres. Este dato pone de manifiesto una mayor presencia relativa de hombres con discapacidad en la plantilla, lo que podría estar relacionado con los perfiles profesionales demandados o con los procesos de acceso al empleo.

En consecuencia, resulta necesario incorporar una lectura interseccional, que tenga en cuenta la interacción entre género y discapacidad, especialmente en el análisis de las condiciones de trabajo, la clasificación profesional y las retribuciones, a fin de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tabla 9. Distribución por categoría profesional

Categoría profesional	Mujeres (Sí)	Hombres (Sí)	Total (Sí)	% sobre total discapacidad
PTIS	40	13	53	30,29 %
Técnico	36	40	76	43,43 %
Técnico Auxiliar	12	14	26	14,86 %
Técnico/a Superior Nivel 1	2	5	7	4,00 %
Titulado/a Nivel 2	5	4	9	5,14 %
Titulado/a Superior Nivel 3	2	2	4	2,29 %
TOTAL	97	78	175	100 %

La distribución de las personas trabajadoras con discapacidad por categoría profesional evidencia una concentración significativa en las categorías de Técnico (43,43 %) y PTIS (30,29 %), que agrupan la mayor parte de la plantilla con discapacidad.

Desde la perspectiva de género, se observa una mayor presencia relativa de mujeres en puestos de atención directa (PTIS), mientras que los hombres presentan un mayor peso en categorías técnicas, lo que pone de manifiesto la persistencia de patrones de segregación ocupacional horizontal también en el colectivo de personas con discapacidad.

Asimismo, en los niveles profesionales de mayor cualificación la presencia es reducida en términos absolutos, si bien se aprecia una ligera mayor representación masculina, lo que podría apuntar a posibles limitaciones en el acceso o promoción de las mujeres con discapacidad a estos puestos.

En conjunto, esta distribución evidencia la necesidad de incorporar una perspectiva interseccional en el análisis de la igualdad, considerando la interacción entre género y discapacidad, y reforzar el seguimiento de estos patrones en el marco del Plan de Igualdad.

Convenio colectivo de aplicación

El análisis de la plantilla en relación con el convenio colectivo de aplicación muestra una total homogeneidad, al encontrarse la totalidad de las personas trabajadoras adscritas al Convenio Colectivo de "Asistencia, Atención, Diagnóstico XVI".

Esta circunstancia implica la existencia de un marco normativo común en materia de condiciones de trabajo y estructura retributiva, lo que elimina posibles diferencias derivadas de la aplicación de distintos convenios colectivos.

c) Análisis de las áreas del diagnóstico

La plantilla de FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA) se caracteriza por su diversidad y por el desarrollo de actividades vinculadas a los servicios sociales, educativos y de apoyo a personas con discapacidad.

1. Procesos de selección y contratación

Del análisis realizado en el diagnóstico del Plan de Igualdad se desprenden las siguientes conclusiones respecto a los procesos de selección y contratación desarrollados en la entidad.

La gestión de los procesos de selección y contratación corresponde al Departamento de Bolsa de Empleo y Selección, así como a las personas responsables de los distintos departamentos que requieren la incorporación de nuevo personal.

La entidad dispone de personal implicado en los procesos de selección que ha recibido formación en igualdad de oportunidades, lo que contribuye a garantizar una mayor objetividad en los procesos de acceso al empleo.

Los criterios de selección y contratación se establecen desde la Dirección y el Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con el área o servicio que necesita cubrir un puesto de trabajo.

Actualmente, la empresa no utiliza sistemas de currículum ciego en los procesos de selección. No obstante, las entrevistas de trabajo se realizan aplicando criterios homogéneos para mujeres y hombres y no incluyen cuestiones relacionadas con la situación familiar o personal de las personas candidatas.

Los canales habituales utilizados para difundir las ofertas de empleo son portales de empleo en internet, páginas web institucionales y agencias de colocación, servicios públicos de empleo y redes sociales

La empresa manifiesta evitar el uso de lenguaje o imágenes sexistas en sus ofertas de empleo.

Por otra parte, el análisis de la distribución de la plantilla por puestos de trabajo evidencia la existencia de una segregación ocupacional horizontal, con una concentración de mujeres en actividades vinculadas a los cuidados y la atención directa, en coherencia con los patrones tradicionales de división sexual del trabajo.

En conjunto, si bien los procesos de selección y contratación se desarrollan con carácter general bajo criterios objetivos y homogéneos, se identifican áreas de mejora orientadas a reforzar la integración efectiva de la perspectiva de género, especialmente en la utilización de lenguaje inclusivo, la diversificación de perfiles profesionales y la reducción de la segregación ocupacional detectada.

2. Clasificación profesional

El análisis de la clasificación profesional pone de manifiesto que la entidad presenta una estructura organizativa propia del ámbito sociosanitario y de atención a personas, con una elevada concentración de la plantilla en puestos vinculados a la atención directa y cuidados.

El estudio de los perfiles profesionales se ha realizado a partir de las fichas de puesto de trabajo elaboradas en el marco del proceso de valoración de puestos, utilizadas igualmente en la auditoría retributiva, lo que ha permitido identificar los factores de valoración asociados a cada puesto y garantizar la coherencia del sistema de clasificación profesional.

En cuanto a la distribución de los puestos de trabajo, se identifican los siguientes grandes bloques funcionales:

- Atención directa y cuidados: Cuidador/a, Asistente Personal, Monitor/a, PTIS.
- Ámbito sanitario y social especializado: Fisioterapeuta, Psicólogo/a, Logopeda, Terapeuta Ocupacional, DUE.
- Personal técnico: Técnico/a, Técnico Superior (TecSupl So), Técnico PRL, Técnico de formación, Técnico de apoyo, Técnico informático.
- Administración y gestión: Administrativo/a, Auxiliar Administrativo/a, Técnico de Gestión Administrativa, Recepcionista.
- Servicios generales: Cocinero/a, Limpiador/a, Operario/a, Peluquero/a, Mensajería.
- Transporte y control: Conductor/a, Control de accesos.
- Estructura y coordinación: Director/a, Director/a UED, Coordinador/a, Apoyo a Dirección.

El análisis de esta estructura evidencia que la mayor parte de la plantilla se concentra en los puestos de cuidador/a, asistente personal y personal técnico vinculado a la intervención social (TecSupl So), lo que responde a la naturaleza de la actividad desarrollada por la entidad.

Desde la perspectiva de género, se observa una clara segregación ocupacional horizontal, caracterizada por una mayor presencia de mujeres en puestos de atención directa, cuidados y perfiles sociosanitarios (cuidador/a, asistente personal, auxiliares, técnicos de intervención) y una mayor presencia relativa de hombres en puestos operativos y de soporte, especialmente en categorías como conductor/a, operario/a y control de accesos.

Asimismo, se detecta que determinados puestos técnicos superiores y de responsabilidad presentan una distribución más equilibrada, si bien con tendencia a una mayor presencia masculina en algunos de ellos.

Estas diferencias en la distribución por sexo no responden necesariamente a prácticas discriminatorias en la asignación de puestos, pero sí reflejan patrones estructurales de género en el empleo, vinculados a la tradicional división sexual del trabajo.

En este sentido, la clasificación profesional constituye un elemento clave en el análisis de la igualdad retributiva, en la medida en que la concentración de mujeres en determinados puestos —especialmente aquellos vinculados a los cuidados— puede incidir en la configuración de la estructura salarial y dar lugar a posibles situaciones de desigualdad indirecta.

3. Formación

La entidad dispone de un catálogo anual de acciones formativas accesibles a la plantilla mediante inscripción coordinada con las personas responsables directas. La formación continua se concibe como un elemento esencial para favorecer la permanencia y evolución profesional dentro de la organización.

Los principales canales utilizados para comunicar las acciones formativas son el correo electrónico corporativo, los tabloneros de anuncios, las comunicaciones internas y otras herramientas digitales de la organización.

La entidad ha desarrollado durante el ejercicio analizado un conjunto amplio y diversificado de acciones formativas dirigidas a la mejora de las competencias profesionales de la plantilla, abarcando materias técnicas, preventivas, digitales y sociales, tal y como se recoge en la memoria de formación interna correspondiente al año 2025.

Las acciones formativas incluyen, entre otras, formación en prevención de riesgos laborales, competencias digitales (incluyendo inteligencia artificial y herramientas tecnológicas), atención a personas dependientes, igualdad, diversidad (formación LGTBI), así como habilidades específicas vinculadas a los distintos puestos de trabajo, lo que evidencia una oferta formativa alineada con las necesidades organizativas y funcionales.

Asimismo, consta la participación de personas trabajadoras de distintas áreas, categorías profesionales y entidades del grupo, incluyendo tanto personal con discapacidad como sin discapacidad, lo que refleja un enfoque inclusivo en el acceso a la formación.

No obstante, desde la perspectiva de género, se identifican los siguientes elementos de análisis:

- No consta la existencia de un sistema formalizado de planificación de la formación con enfoque de género, que garantice de manera estructurada la igualdad de acceso, promoción y aprovechamiento de las acciones formativas.
- Tampoco se dispone de un análisis sistemático de la participación desagregada por sexo en relación con variables clave como tipo de formación, duración, impacto en promoción profesional o vinculación con puestos de mayor responsabilidad.
- Determinadas acciones formativas aparecen vinculadas a perfiles profesionales tradicionalmente feminizados (atención, cuidados) o masculinizados (formación técnica o de oficios), lo que podría contribuir a la reproducción de la segregación horizontal si no se adoptan medidas correctoras.

No obstante, no se han identificado indicios claros de discriminación directa en el acceso a la formación, si bien la ausencia de sistematización impide descartar posibles situaciones de desigualdad indirecta.

Asimismo, se considera necesario avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la planificación formativa, garantizando el acceso equilibrado de mujeres y hombres a la formación, especialmente en aquellas áreas que facilitan la promoción profesional y el acceso a puestos menos feminizados.

4. Promoción profesional

En materia de promoción profesional, la organización utiliza tanto la promoción interna como la contratación externa cuando es necesario cubrir puestos de mayor responsabilidad o mandos intermedios.

Los criterios utilizados para la promoción se basan en conocimientos profesionales, desempeño laboral, formación, competencias y experiencia, siendo definidos por la Dirección y el Departamento de Recursos Humanos en coordinación con las personas responsables de cada área.

Las oportunidades de promoción se comunican a través de tableros de anuncios, correo electrónico y comunicaciones internas.

Desde una perspectiva organizativa, la entidad dispone de criterios objetivos para la promoción profesional. Asimismo, en términos generales, la plantilla percibe que existe igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción, incluidos los puestos de mayor responsabilidad.

No obstante, el análisis del diagnóstico pone de manifiesto la existencia de factores estructurales que pueden incidir indirectamente en las oportunidades de promoción, tales como la mayor presencia femenina en jornadas a tiempo parcial, la concentración de mujeres en determinados puestos y la menor antigüedad relativa en algunos casos.

Asimismo, se observa cierto desconocimiento entre la plantilla sobre la posible incidencia de las medidas de conciliación en los procesos de promoción, lo que aconseja reforzar la información, la transparencia y la incorporación de la perspectiva de género en estos procesos.

5. Condiciones de trabajo

El análisis de las condiciones de trabajo no ha identificado situaciones de discriminación directa por razón de sexo. No obstante, sí se han detectado diferencias relevantes que pueden constituir indicios de desigualdad indirecta en la organización.

La entidad dispone de documentación en materia de prevención de riesgos laborales y, conforme a la información recogida en la memoria anual, con carácter previo a la incorporación se facilita formación e información preventiva, así como la correspondiente vigilancia de la salud. Este proceso permite detectar posibles necesidades de adaptación del puesto de trabajo y revisar dichas adaptaciones cuando se producen cambios en el estado de salud de la persona trabajadora.

Asimismo, la entidad cuenta con un itinerario de acompañamiento e integración de la persona trabajadora en el que intervienen Recursos Humanos, Administración de Personal y el Servicio de Ajuste Personal y Social. En este marco se realiza una entrevista inicial de valoración para identificar capacidades, necesidades de apoyo y posibles adaptaciones del puesto.

La organización dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, si bien el diagnóstico pone de manifiesto la necesidad de actualizar determinados aspectos para su plena adecuación a la normativa vigente.

El análisis de las condiciones de trabajo muestra diferencias relevantes entre mujeres y hombres, especialmente en la distribución del tiempo de trabajo, observándose una mayor presencia femenina en jornadas a tiempo parcial. Este fenómeno, junto con la mayor temporalidad y la concentración de mujeres en determinados puestos, puede estar vinculado a factores estructurales como la división sexual del trabajo, la organización de los servicios y las responsabilidades de conciliación.

Estas circunstancias pueden tener un impacto directo en la retribución, la estabilidad laboral y las oportunidades de promoción profesional de las mujeres, constituyendo un elemento clave del diagnóstico de igualdad.

6. Conciliación y corresponsabilidad

La empresa dispone de medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Según la memoria anual, el Departamento de Recursos Humanos informa y asesora durante todo el periodo de contratación sobre permisos retribuidos, medidas de conciliación y otras cuestiones vinculadas a la relación laboral.

Además, en el momento de la incorporación, cada persona trabajadora recibe un Manual de Bienvenida con los principales canales de contacto y vías de comunicación interna. No obstante, el diagnóstico aconseja sistematizar el seguimiento del uso de estas medidas mediante datos desagregados por sexo, con el fin de evaluar su impacto real y su utilización equilibrada por mujeres y hombres.

Entre las medidas existentes se encuentran en sistemas de registro de jornada, posibilidad de adaptación de jornada en determinados supuestos y derecho a la desconexión digital.

Durante el período analizado se introdujeron medidas de teletrabajo, si bien su aplicación se encuentra condicionada por las características de los servicios prestados.

El diagnóstico revela que una parte significativa de la plantilla manifiesta dificultades para conciliar, relacionadas principalmente con la falta de flexibilidad horaria, la organización del tiempo de trabajo y las necesidades de cuidado familiar. Asimismo, se detecta un cierto desconocimiento entre la plantilla sobre las medidas disponibles, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar las acciones de información y sensibilización.

En relación con el uso de medidas de conciliación, se observa una clara feminización

Tabla 10. Excedencias por cuidado de menor

Excedencias por cuidado de menor	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%Total
Desagregada sexo	2	66,7%	1	33,3%	3	100%

El análisis de las excedencias por cuidado de menor muestra un total de 3 situaciones en la organización, de las cuales 2 corresponden a mujeres (66,7 %) y 1 a un hombre (33,3 %).

Aunque el número de casos es reducido y no permite extraer conclusiones definitivas, se observa una mayor utilización de este derecho por parte de las mujeres, lo que resulta coherente con los patrones estructurales de distribución desigual de los cuidados.

No obstante, la existencia de un caso correspondiente a un trabajador varón constituye un elemento positivo desde la perspectiva de la corresponsabilidad, al reflejar una incipiente implicación de los hombres en el ejercicio de los derechos vinculados al cuidado.

Tabla 11. Excedencias voluntarias

Excedencias voluntarias	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Desagregada por sexo	16	84,2 %	3	15,8 %	19	100 %

El análisis de las excedencias voluntarias pone de manifiesto un total de 19 situaciones en la organización, de las cuales 16 corresponden a mujeres (84,2 %) y 3 a hombres (15,8 %).

Este dato evidencia una utilización claramente feminizada de esta medida, lo que constituye un indicador significativo de desigualdad en el uso de los derechos vinculados a la interrupción de la actividad laboral.

A diferencia de otros indicadores con menor representatividad, en este caso el volumen de datos permite identificar un patrón estructural en el que las mujeres recurren de forma mayoritaria a la excedencia voluntaria, lo que puede estar relacionado con la asunción desigual de responsabilidades familiares y de cuidados, así como con factores organizativos y sociales que condicionan su permanencia en el empleo.

No obstante, una parte significativa de estas excedencias se han producido en el servicio de apoyo y asistencia al alumnado con necesidades educativas especiales, motivadas por la incorporación de estas trabajadoras a puestos de características similares en la Administración pública, concretamente en la Junta de Andalucía. Este elemento introduce un factor explicativo adicional vinculado a la mejora de condiciones laborales, estabilidad o expectativas profesionales, que debe ser tenido en cuenta en la interpretación de los datos.

Tabla 12. Reducción de jornada por cuidado

Reducción de jornada	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%Total
Desagregada sexo	0	0	1	100%	1	100%

El análisis de las reducciones de jornada por cuidado refleja la existencia de una única situación en la organización, correspondiente a un trabajador varón (100 %).

Si bien este dato no permite extraer conclusiones generalizables debido a su escasa representatividad, constituye un elemento positivo desde la perspectiva de igualdad, al evidenciar la implicación de los hombres en el ejercicio de los derechos de conciliación.

No obstante, este resultado debe interpretarse con cautela y en el contexto del resto de indicadores analizados, especialmente teniendo en cuenta la mayor utilización de otras medidas de conciliación por parte de las mujeres.

7. Infrarrepresentación de mujeres

El análisis de la distribución de la plantilla muestra que, si bien la presencia femenina es mayoritaria en el conjunto de la organización, existen diferencias relevantes en su distribución por áreas y puestos de trabajo.

En particular, se observa que las mujeres se concentran de manera significativa en puestos vinculados a la atención directa, los cuidados y la intervención social, tales como cuidador/a, asistente personal o personal técnico del ámbito sociosanitario, lo que responde tanto a la naturaleza de la actividad de la entidad como a patrones tradicionales de división sexual del trabajo.

Por el contrario, se identifica una infrarrepresentación relativa de mujeres en determinados puestos de carácter operativo y de soporte, especialmente en categorías como conductor/a, operario/a o control de accesos, en los que la presencia masculina es mayoritaria.

Asimismo, en algunos puestos técnicos específicos y en determinados niveles de responsabilidad, se observa una distribución menos equilibrada por sexo, lo que puede evidenciar la existencia de barreras indirectas en el acceso o promoción hacia estos perfiles.

Esta situación no implica necesariamente la existencia de discriminación directa, pero sí constituye un indicador de desigualdad estructural, en la medida en que refleja una participación diferenciada de mujeres y hombres en función del tipo de puesto, lo que puede tener impacto en las oportunidades profesionales, la estabilidad en el empleo y las condiciones retributivas.

En consecuencia, se considera necesario adoptar medidas orientadas a favorecer una mayor presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos y niveles de la organización, especialmente en aquellos en los que se ha identificado infrarrepresentación femenina, promoviendo la diversificación profesional y la eliminación de estereotipos de género en el acceso al empleo.

8. Retribuciones

El análisis retributivo realizado en el marco del diagnóstico del Plan de Igualdad, basado en el concepto de "total devengado", muestra la existencia de diferencias en la media salarial agregada entre mujeres y hombres.

Estas diferencias se explican, en gran medida, por factores estructurales como la mayor presencia femenina en jornadas a tiempo parcial, la distinta distribución por puestos de trabajo y categorías profesionales, así como las diferencias en antigüedad y en determinados complementos asociados a las condiciones de trabajo.

En este sentido, se constata que la mayor parte de la plantilla se concentra en los tramos salariales más bajos, circunstancia vinculada a las características del sector de actividad y a la distribución de los puestos de trabajo.

Asimismo, cuando el análisis se limita al colectivo de personas con jornada completa, las diferencias salariales entre mujeres y hombres se reducen significativamente, lo que refuerza la incidencia de los factores organizativos mencionados.

No obstante, estos factores pueden dar lugar a situaciones de desigualdad indirecta, especialmente en relación con la parcialidad femenina y la segregación ocupacional detectadas en el diagnóstico.

El análisis detallado de la igualdad retributiva, incluyendo la valoración de puestos de trabajo y el desglose de los distintos conceptos salariales, deberá completarse en el marco de la auditoría retributiva prevista en la normativa vigente.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La entidad dispone de un Protocolo específico frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, en el que se establece un marco de actuación integral basado en el principio de tolerancia cero, orientado a garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso con la dignidad de las personas y libre de cualquier conducta contraria a la libertad sexual o la integridad moral.

Dicho protocolo se encuentra alineado con la normativa vigente, en particular con la Ley Orgánica 3/2007, el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio 190 de la OIT y la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, y resulta de aplicación a la totalidad de la plantilla, con independencia de la modalidad contractual o vínculo con la organización.

Desde el punto de vista preventivo, la entidad ha adoptado una serie de medidas estructurales orientadas a evitar la aparición de conductas de acoso, entre las que destacan:

- La difusión del protocolo entre toda la plantilla y su incorporación a los procesos de acogida del personal de nuevo ingreso.
- La realización de acciones formativas específicas dirigidas tanto a la plantilla en general como a mandos intermedios y personas responsables de su aplicación.
- La existencia de canales formales de denuncia accesibles, confidenciales y garantistas.
- La designación de una unidad receptora de denuncias y una comisión instructora con formación específica en igualdad y prevención del acoso.
- La implementación de campañas de sensibilización y actuaciones informativas periódicas.

Asimismo, el protocolo incorpora un procedimiento de actuación ágil y garantista, que asegura la confidencialidad, la protección de las personas implicadas, la ausencia de represalias y la adopción de medidas cautelares cuando resulte necesario.

El análisis realizado pone de manifiesto que se ha registrado una denuncia interna por acoso sexual o por razón de sexo durante el período analizado, la cual se archivó, y que parte de la plantilla ha recibido formación en esta materia

En consecuencia, se considera necesario reforzar las medidas preventivas existentes, garantizando su plena implantación, seguimiento y evaluación, así como su integración transversal en la cultura organizativa, con el fin de asegurar una protección efectiva frente a cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo.

d) Información sobre imagen corporativa, comunicación y compromiso con la igualdad

Imagen corporativa

FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA) proyecta una imagen institucional alineada con los valores de inclusión, diversidad, respeto a los derechos humanos y promoción de la igualdad de oportunidades. En sus materiales corporativos, soportes digitales y documentación institucional se procura reflejar una representación equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres, coherente con la misión social de la entidad y con su compromiso con las personas con discapacidad.

Comunicación interna y externa.

La comunicación interna de la entidad se realiza a través de diversos canales, entre los que se incluyen el correo electrónico corporativo, tableros de anuncios, herramientas digitales de gestión interna y reuniones de coordinación entre equipos.

En el ámbito externo, la organización utiliza su página web, redes sociales y otros canales institucionales para difundir información sobre sus servicios, programas y actividades.

La entidad promueve el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en sus comunicaciones, con el objetivo de garantizar una representación igualitaria de mujeres y hombres y evitar expresiones que puedan reproducir estereotipos o sesgos de género.

Compromiso con la igualdad.

FSA manifiesta su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, integrando este principio como un eje transversal en su cultura organizativa y en sus políticas de gestión de personas.

Este compromiso se materializa a través de diversas actuaciones, entre las que destacan:

- la elaboración e implantación del Plan de Igualdad de la entidad,
- la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de gestión de recursos humanos,
- la promoción de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral,
- la aplicación del principio de igualdad retributiva,
- la existencia de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- la elaboración de un Plan de Igualdad específico para el colectivo LGTBI.

Asimismo, la entidad impulsa acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigidas a la plantilla, con el objetivo de fomentar un entorno laboral basado en el respeto, la diversidad y la igualdad de oportunidades.

A través de estas actuaciones, FSA reafirma su voluntad de avanzar hacia una organización más igualitaria, en la que todas las personas puedan desarrollar su actividad profesional en condiciones de equidad y respeto.

5.2. Síntesis del diagnóstico de igualdad de género

El análisis realizado sobre la plantilla de FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA), a fecha 31 de diciembre de 2025, permite identificar las principales características estructurales de la organización desde la perspectiva de género, así como los factores que inciden en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La entidad presenta una **estructura claramente feminizada**, con un 59,41 % de mujeres frente a un 40,59 % de hombres, circunstancia coherente con la naturaleza de la actividad desarrollada en el ámbito de los servicios sociales y de atención a personas. Esta feminización se mantiene de forma transversal en variables como edad y antigüedad, reflejando una presencia consolidada de mujeres en la organización.

Desde el punto de vista generacional, la plantilla se concentra mayoritariamente en los tramos de edad intermedios y avanzados (40-59 años), con una limitada incorporación de perfiles jóvenes, lo que plantea la necesidad de abordar procesos de relevo generacional. En términos de antigüedad, se observa una elevada estabilidad en el empleo, con casi la mitad de la plantilla con más de 10 años de permanencia.

En relación con las condiciones de empleo, se constata un **alto nivel de contratación indefinida**, si bien las mujeres presentan una mayor presencia relativa en la contratación temporal, lo que puede constituir un indicio de desigualdad indirecta. Asimismo, se identifica una **mayor concentración femenina en jornadas a tiempo parcial**, frente a una mayor presencia masculina en jornada completa, factor que incide directamente en las condiciones retributivas y en las oportunidades de desarrollo profesional.

El análisis de la clasificación profesional pone de manifiesto la existencia de una **segregación ocupacional horizontal**, con una elevada concentración de mujeres en puestos de atención directa (PTIS) y una mayor presencia relativa de hombres en categorías técnicas. Asimismo, se detectan indicios de **segregación vertical**, con menor representación femenina en niveles profesionales superiores, si bien estos datos deben interpretarse con cautela debido al reducido tamaño de algunos grupos.

En materia de movilidad interna, se observa una mayor participación de mujeres en los procesos de cambio de puesto dentro de la misma categoría, si bien se trata de movilidad horizontal, sin impacto directo en la promoción profesional. En este sentido, el análisis pone de manifiesto la necesidad de reforzar el seguimiento de los procesos de promoción para garantizar la igualdad de oportunidades.

Desde una perspectiva interseccional, destaca la elevada presencia de personas trabajadoras con discapacidad (86,63 % de la plantilla), con una mayor proporción relativa de hombres en este colectivo. La distribución por categorías profesionales reproduce, en términos generales, los mismos patrones de segregación observados en el conjunto de la plantilla, lo que refuerza la necesidad de integrar la perspectiva de género y discapacidad en el análisis y en las medidas a adoptar.

En relación con la conciliación y corresponsabilidad, se observa una **utilización desigual de las medidas disponibles**, con una clara feminización de las excedencias voluntarias (84,2 % mujeres) y una mayor presencia femenina en el uso de medidas que implican interrupción o reducción de la actividad laboral. Este patrón evidencia la persistencia de una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado y puede tener efectos negativos sobre la trayectoria profesional de las mujeres. No obstante, se identifican indicios positivos de corresponsabilidad en casos puntuales, como el uso de reducciones de jornada por parte de hombres.

En el ámbito de la **formación y la promoción profesional**, si bien no se detectan indicios de discriminación directa, se constata la ausencia de sistemas formalizados de planificación y seguimiento con perspectiva de género, lo que dificulta la evaluación del acceso equilibrado a oportunidades de desarrollo profesional.

Por lo que respecta a las **retribuciones**, las diferencias salariales observadas responden fundamentalmente a factores estructurales como la parcialidad, la segregación ocupacional y la antigüedad. No obstante, estos elementos pueden generar situaciones de desigualdad indirecta, por lo que deberán ser objeto de análisis específico en el marco de la auditoría retributiva.

Finalmente, la entidad dispone de instrumentos relevantes en materia de igualdad, como el protocolo de **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, así como medidas de conciliación y acciones formativas en igualdad. No obstante, el diagnóstico pone de manifiesto la necesidad de reforzar su sistematización, seguimiento y evaluación, así como su integración transversal en la gestión de los recursos humanos.

En síntesis, el diagnóstico evidencia que la organización cumple, con carácter general, con los principios de igualdad formal y no presenta indicios de discriminación directa por razón de sexo. No obstante, se mantienen desigualdades estructurales vinculadas principalmente a la segregación ocupacional horizontal, la mayor presencia femenina en jornadas a tiempo parcial, la temporalidad relativa de las mujeres y su concentración en determinados puestos de atención directa y cuidados.

5.3. Auditoría retributiva

La auditoría retributiva constituye una obligación legal para todas las empresas que elaboran un Plan de Igualdad, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Esta auditoría forma parte esencial del diagnóstico y debe permitir:

1. comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor;
2. identificar cualquier diferencia salarial injustificada entre mujeres y hombres;
3. justificar las diferencias que sean objetivas y proporcionadas;
4. establecer un plan de actuación para corregir las desigualdades detectadas.

El artículo 5 del RD 902/2020 establece que las empresas deberán garantizar que los trabajos de igual valor reciben la misma retribución, incluso cuando pertenezcan a categorías profesionales diferentes.

A su vez, el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores exige la existencia de un registro retributivo transparente, que incluya medias y medianas de salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo.

a) Metodología aplicada

Para el cálculo de la brecha retributiva se han seguido los criterios establecidos por artículo 5 del RD 902/2020; Guía Técnica de Auditorías Retributivas (Ministerio de Igualdad, 2022); artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La fórmula utilizada es:

$$\text{Brecha salarial (\%)} = [(\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}) / \text{Retribución hombres}] \times 100$$

Se realiza también un cálculo inverso cuando las mujeres perciben más, para detectar brechas a su favor.

La utilización de la mediana permite evitar distorsiones provocadas por valores extremos o por diferencias significativas en la antigüedad entre mujeres y hombres.

La auditoría retributiva incluye valoración de puestos de trabajo conforme al artículo 8 del RD 902/2020.

b) Descripción general de la plantilla y del sistema retributivo

Tabla13. Retribución anual devengada en 2025 (sin homogeneizar)

Sexo	Nº personas	Media (€)	Brecha (%)
Mujeres	150	13.807,92 €	—
Hombres	114	14.108,15 €	2,13 %
TOTAL	264	—	—

El análisis de la retribución anual devengada sin homogeneizar muestra una brecha salarial del 2,13 % favorable a los hombres.

Esta diferencia debe interpretarse teniendo en cuenta que los datos no están ajustados por variables como la jornada de trabajo, la categoría profesional o la antigüedad, por lo que incorpora el efecto de factores estructurales, especialmente la mayor presencia de mujeres en jornadas a tiempo parcial, la concentración en determinados puestos vinculados a la atención directa, y la distribución desigual por categorías profesionales.

En consecuencia, esta brecha no puede considerarse, por sí misma, indicativa de discriminación retributiva directa, siendo necesario su análisis complementario mediante datos homogeneizados.

Tabla14. Retribución anualizada equivalente a jornada completa

Sexo	Nº personas	Media anualizada (€)	Brecha (%)
Mujeres	150	20.617,65 €	—
Hombres	114	19.627,17 €	-5,05 %

TOTAL	264	—	—
-------	-----	---	---

El análisis de la retribución anualizada equivalente a jornada completa muestra una brecha del -5,05 % favorable a las mujeres, lo que supone una inversión del resultado observado en los datos sin homogeneizar.

Este resultado evidencia que, una vez eliminados los efectos derivados de la jornada de trabajo y otros factores estructurales, no existe una brecha salarial desfavorable para las mujeres, sino que, por el contrario, estas presentan una media retributiva superior.

La comparación entre ambas tablas (datos efectivos vs. datos homogeneizados) permite concluir que:

- Las diferencias retributivas iniciales están condicionadas por factores como la parcialidad y la distribución de puestos.
- No se identifican indicios de discriminación retributiva directa por razón de sexo.
- La brecha observada tiene un carácter estructural e indirecto, conforme al artículo 7 del RD 902/2020.

Tabla 15. Análisis por categorías con presencia de ambos sexos

Categoría	Total	Mujer es	Hombr es	Media anualizada eq. hombres (€)	Media anualizada mujeres (€)	Brecha (%) mujeres vs hombres
Grupo 0	70	54	16	21.042,31 €	22.355,69 €	+6,24 %
Grupo 2	30	20	10	28.704,21 €	29.312,04 €	+2,12 %
Grupo 3	164	76	88	18.338,39 €	17.094,74 €	-6,78 %
TOTAL	264	150	114	—	—	—

El análisis de las retribuciones medias por grupos profesionales, diferenciando entre valores equiparados y efectivos, permite extraer las siguientes conclusiones:

En términos de retribución equiparada, no se aprecian diferencias significativas que permitan inferir la existencia de discriminación directa por razón de sexo, observándose incluso en determinados grupos profesionales (Grupo 0 y Grupo 2) una ligera superioridad retributiva de las mujeres respecto de los hombres.

No obstante, cuando se analizan los valores efectivamente percibidos, se constata la existencia de diferencias más acusadas en determinados grupos, especialmente en el Grupo 0 y Grupo 3, en los que las mujeres presentan niveles retributivos inferiores a los hombres.

Estas diferencias no se derivan del sistema retributivo en sí mismo, sino que responden fundamentalmente a factores estructurales, entre los que destacan: la distinta distribución de la jornada de trabajo (mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial en mujeres). La diferente configuración de los complementos salariales. La posible influencia de la antigüedad y de las condiciones de prestación efectiva de servicios.

En consecuencia, no se aprecia la existencia de discriminación directa, si bien se identifican indicios de desigualdad indirecta vinculados a la organización del trabajo y a la distribución de la jornada, que deberán ser objeto de seguimiento y, en su caso, de adopción de medidas correctoras en el marco del plan de igualdad.

c) Síntesis de las brechas detectadas

El análisis retributivo realizado, tanto a partir de los valores equiparados como de las percepciones efectivas, permite concluir que no se identifican brechas salariales de carácter estructural atribuibles a discriminación directa por razón de sexo.

Desde la perspectiva de la retribución anualizada equivalente a jornada completa (criterio de equiparación), las diferencias detectadas por grupos profesionales presentan una intensidad reducida y comportamiento no homogéneo:

- En los Grupos 0 y 2, las mujeres presentan retribuciones medias ligeramente superiores a las de los hombres, lo que descarta la existencia de una brecha negativa sistemática.
- En el Grupo 3, se observa una diferencia retributiva en perjuicio de las mujeres (en torno al - 6,78 %), si bien de carácter moderado y alejado de umbrales que permitan presumir discriminación directa.

En consecuencia, la estructura salarial de la entidad, en términos de salario base y complementos asociados al puesto, se configura de manera globalmente neutra desde la perspectiva de género.

No obstante, cuando se analizan las retribuciones efectivamente percibidas, se constatan diferencias más acusadas en determinados grupos profesionales, con impacto negativo sobre las mujeres. Estas divergencias no derivan del sistema retributivo en sí mismo, sino de factores estructurales vinculados a la organización del trabajo, entre los que destacan:

- La mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres, que reduce el nivel de ingresos efectivamente percibidos.
- La segregación ocupacional, tanto horizontal (concentración de mujeres en determinados puestos) como, en menor medida, vertical.
- La distinta participación en determinados complementos salariales, especialmente aquellos vinculados a condiciones de trabajo, disponibilidad o desempeño efectivo.
- La posible influencia de la antigüedad y de las trayectorias profesionales diferenciadas.

Estas circunstancias pueden generar situaciones de desigualdad indirecta, en la medida en que afectan de forma más intensa a las mujeres, aun cuando los criterios retributivos aplicados sean formalmente neutros.

En atención a lo anterior, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, las diferencias retributivas observadas se consideran, con carácter general, justificadas por la concurrencia de factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo, tales como la distinta distribución de la jornada de trabajo, la clasificación profesional, la antigüedad o las características de los puestos desempeñados.

Asimismo, se constata que en ningún caso las diferencias retributivas analizadas superan el umbral del 25 %, no apreciándose indicios de discriminación retributiva directa. No obstante, estos resultados deberán ser objeto de seguimiento en el marco de la auditoría retributiva y del Plan de Igualdad, a fin de garantizar la plena aplicación del principio de igualdad retributiva y prevenir posibles situaciones de desigualdad indirecta.

d) Justificación de las brechas retributivas detectadas

A la luz de los factores expuestos, puede concluirse que las diferencias retributivas identificadas:

- No responden a una discriminación directa por razón de sexo, al no derivarse del sistema de determinación salarial ni de la asignación de retribuciones para puestos de igual valor.
- Se encuentran objetivamente justificadas por factores vinculados a la organización del trabajo y a las condiciones de prestación de servicios.
- No alcanzan, en términos generales, niveles que permitan presumir la existencia de discriminación en los términos del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, desde una perspectiva de igualdad efectiva, debe señalarse que algunos de estos factores, en particular la mayor parcialidad femenina y la segregación ocupacional, pueden generar situaciones de desigualdad indirecta, al impactar de manera más intensa sobre las mujeres.

En consecuencia, las brechas retributivas detectadas se consideran justificadas desde un punto de vista técnico y jurídico, al estar basadas en factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

6. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad

A partir del diagnóstico realizado, y teniendo en cuenta las conclusiones obtenidas en relación con la estructura de la plantilla, las condiciones de trabajo, la distribución por puestos y la organización del tiempo de trabajo, se establecen los siguientes objetivos generales y específicos, de carácter cualitativo y cuantitativo, orientados a promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA).

1. Objetivo general

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización, eliminando cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo e integrando la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos de la entidad.

2. Objetivos específicos

1. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Garantizar que los procesos de selección y contratación se desarrollen con criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, favoreciendo una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo.
2. Reducir la segregación ocupacional horizontal. Fomentar una mayor diversificación profesional entre mujeres y hombres, promoviendo el acceso equilibrado a los distintos puestos y categorías profesionales existentes en la organización.
3. Favorecer la igualdad en el desarrollo profesional y la promoción interna. Impulsar medidas que faciliten la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de promoción y desarrollo profesional.
4. Reducir el impacto de la jornada parcial sobre las mujeres. Analizar las causas de la mayor presencia femenina en jornadas parciales y promover medidas que favorezcan la estabilidad laboral y la igualdad en la distribución del tiempo de trabajo.
5. Garantizar la igualdad retributiva. Reforzar el principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020.
6. Mejorar las medidas de conciliación y corresponsabilidad. Promover medidas que faciliten el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, fomentando al mismo tiempo la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
7. Integrar la perspectiva de género en la formación y sensibilización de la plantilla. Impulsar acciones formativas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades, prevenir la discriminación y fomentar una cultura organizativa basada en el respeto y la diversidad.
8. Garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso. Reforzar los mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, promoviendo un entorno de trabajo respetuoso y libre de violencia.

9. Incorporar la igualdad en la comunicación interna y externa de la entidad. Promover el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista y garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la imagen y comunicación corporativa.

10. Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Garantizar el seguimiento periódico de las medidas adoptadas, evaluando su impacto y promoviendo la mejora continua de las políticas de igualdad de la entidad.

7. Medidas de igualdad, calendario de actuaciones

A continuación se identifican las medidas que la organización tiene previsto implementar para la corrección o mitigación de las situaciones que puedan resultar contrarias al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de conformidad con el diagnóstico de situación realizado y los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

Las medidas se estructuran por áreas de actuación, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2.g) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, garantizando su coherencia con los resultados del diagnóstico.

De conformidad con lo establecido en el artículo 8.2 del citado Real Decreto, el presente capítulo identifica de forma expresa:

- Las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA), las personas responsables de su ejecución junto con su correspondiente priorización a través del calendario de ejecución y las fases previstas para su desarrollo.
- Los medios y recursos materiales y humanos necesarios para la implantación y los indicadores seguimiento y evaluación de cada una de las medidas incluidas en el Plan.

Esta estructura permite garantizar la viabilidad, aplicabilidad, trazabilidad y seguimiento efectivo del Plan de Igualdad de la entidad, facilitando además la evaluación periódica de su grado de cumplimiento y el análisis de su impacto en la mejora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

El Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. se articula en nueve ejes de actuación que integran un total de 32 medidas, orientadas a corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las actuaciones se centran en la mejora de los procesos de contratación, asegurando criterios objetivos y promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como en el refuerzo de la promoción profesional, mediante sistemas transparentes y accesibles.

En materia de formación, se incorporan acciones específicas en igualdad y prevención del acoso, garantizando además el acceso equitativo a las oportunidades formativas.

El Plan aborda de manera prioritaria las condiciones de trabajo, la conciliación y la corresponsabilidad, promoviendo medidas que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal y reduzcan el impacto desigual de la jornada parcial.

En el ámbito de retribuciones, se establecen mecanismos de control y análisis para garantizar la igualdad salarial por trabajos de igual valor, incluyendo el registro retributivo y la auditoría salarial.

Asimismo, se incluyen medidas específicas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la promoción de una comunicación inclusiva, la integración de la perspectiva de género en la salud laboral y la protección de las víctimas de violencia de género.

El conjunto del Plan se implementa mediante un sistema estructurado de seguimiento, evaluación y mejora continua, que permite medir su impacto y asegurar su eficacia en la reducción de desigualdades.

EJE 1 - Contratación

Objetivos específicos

- Prevenir cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los procesos de acceso al empleo, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles y puestos de la empresa, garantizando que los procesos de selección y contratación se desarrollen conforme a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.
- Fomentar el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente masculinizados, en los que se encuentren infrarrepresentadas, favoreciendo así una mayor diversidad profesional.
- Promover el acceso de hombres a puestos tradicionalmente feminizados, en los que se encuentren infrarrepresentados, contribuyendo a reducir la segregación ocupacional horizontal.

Medidas

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
1. Revisar y adaptar las ofertas de empleo utilizando lenguaje inclusivo y evitando sesgos de género.	RRHH	Segundo semestre 2026	Recursos internos: Departamento de RRHH	Nº de ofertas de empleo revisadas con lenguaje inclusivo.
2. Establecer acciones positivas que favorezcan la presencia del sexo infrarrepresentado en los procesos de contratación.	Dirección / RRHH	Segundo semestre 2026	Recursos internos: Departamento de RRHH	% candidaturas por sexo % contratación del sexo infrarrepresentado
3. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los comités o equipos de selección cuando sea posible.	RRHH	Segundo semestre 2026	Recursos internos: Departamento de RRHH	Informe anual sobre composición de los procesos de selección.
4. Elaborar e implantar un Procedimiento de Selección con perspectiva de género que garantice criterios objetivos y	RRHH	Desde la aprobación del Plan	Recursos internos: Departamento de RRHH	Fecha de aprobación del procedimiento. Nº de personas informadas o formadas sobre el

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
no discriminatorios.				procedimiento.

EJE 2 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

Objetivos específicos:

- Prevenir cualquier forma de discriminación por razón de sexo en los procesos de promoción profesional.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad de la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de promoción y ascenso, mediante procedimientos basados en criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.
- Asegurar que los procesos de promoción se fundamenten en criterios de formación, experiencia profesional, méritos y competencias, evitando sesgos de género.

Medidas

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
5. Establecer procedimientos de promoción interna que garanticen criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.	Departamento de RRHH	Primer trimestre 2027	Recursos internos: Departamento de RRHH	Publicación del procedimiento formal de promoción interna.
6. Difundir de forma interna todas las oportunidades de promoción existentes en la organización.	Dirección / RRHH	Desde la aprobación del Plan	Recursos internos: Departamento de RRHH	Nº de convocatorias internas difundidas.
7. Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de promoción, especialmente en aquellas categorías donde exista infrarrepresentación femenina.	Dirección / RRHH	Primer trimestre 2027	Recursos internos: Departamento de RRHH	% promociones por sexo % mujeres en puestos de responsabilidad

EJE 3 - Formación

Objetivos específicos

- Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, prestando especial atención al personal que interviene en los procesos de selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación y gestión de personas.
- Impulsar acciones formativas específicas en materia de igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad.

- Garantizar la utilización de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista en los procesos formativos y en los materiales de formación utilizados por la organización.
- Favorecer el acceso equilibrado de mujeres y hombres a las acciones formativas que faciliten el desarrollo profesional y la promoción interna.

Medidas

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
8. Realizar acciones de formación y sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y seguimiento del Plan de Igualdad.	Dirección / RRHH	Primer trimestre 2027	Consultora especializada en igualdad y recursos internos de la entidad	% formación recibida por sexo % mujeres en formación para promoción
9. Incorporar contenidos específicos sobre igualdad de oportunidades en el plan anual de formación de la empresa.	Dirección / RRHH	Durante la vigencia del Plan	Recursos internos y formación especializada externa	Nº de acciones formativas en igualdad incorporadas al plan de formación.
10. Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas de la empresa.	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Recursos internos: Departamento de RRHH	% de participación de mujeres y hombres en acciones formativas.

EJE 4 – CONDICIONES DE TRABAJO, CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivos específicos

- Promover condiciones de trabajo que garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Favorecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, facilitando medidas de conciliación accesibles a toda la plantilla.
- Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Analizar y reducir, en la medida de lo posible, el impacto desigual de la jornada parcial, especialmente cuando afecte mayoritariamente a mujeres.
- Informar y sensibilizar a la plantilla sobre los derechos laborales vinculados a la conciliación.

Medidas

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
11. Informar periódicamente a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidos en la	RRHH	Primer trimestre 2027	Recursos internos: Departamento de RRHH	Nº de comunicaciones informativas realizadas.

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
normativa vigente y en el convenio colectivo aplicable.				
12. Analizar anualmente la distribución de la jornada laboral por sexo, identificando posibles desequilibrios en el uso de la jornada parcial.	RRHH / Comisión de Igualdad	Anual	Recursos internos: Departamento de RRHH	Informe anual sobre jornada laboral desagregada por sexo.
13. Fomentar el uso equilibrado de los permisos y medidas de conciliación entre mujeres y hombres.	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Recursos internos: Departamento de RRHH	% hombres que usan conciliación Ratio uso hombres/mujeres
14. Estudiar la posibilidad de implantar medidas organizativas que favorezcan la conciliación cuando la naturaleza del servicio lo permita.	Dirección / RRHH	Durante la vigencia del Plan	Recursos internos de la entidad	Nº de medidas de conciliación implantadas.
15. Sensibilizar a mandos intermedios y responsables de equipos sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.	Dirección / RRHH	Primer trimestre 2027	Recursos internos y formación especializada	Nº de acciones de sensibilización

EJE 5 – RETRIBUCIONES

Objetivos específicos

- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, conforme a la normativa vigente.
- Identificar y corregir posibles diferencias salariales no justificadas entre mujeres y hombres.
- Garantizar la transparencia en la política retributiva de la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en los sistemas de valoración de puestos de trabajo y estructura salarial.

Medidas

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
16. Elaborar y actualizar periódicamente el registro retributivo de la empresa desagregado por sexo.	RRHH	Anual	Recursos internos: Departamento de RRHH	Brecha salarial media Brecha salarial mediana Brecha ajustada
17. Realizar la auditoría retributiva conforme a la normativa vigente.	Dirección / RRHH	Anual	Recursos internos y consultoría especializada	Auditoría retributiva elaborada.
18. Analizar posibles diferencias retributivas entre mujeres y hombres en puestos de igual valor.	Comisión de Igualdad	Anual	Recursos internos: Comisión de Igualdad	Informe anual de análisis retributivo.

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
19. Revisar los criterios de valoración de puestos de trabajo para garantizar que se basen en criterios objetivos y neutros desde la perspectiva de género.	Dirección / RRHH	Primer trimestre 2028	Recursos internos / consultoría especializada	Procedimiento de valoración revisado.

EJE 6 – PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos específicos

- Prevenir cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral.
- Garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de discriminación.
- Implantar mecanismos eficaces de actuación ante posibles situaciones de acoso.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de prevenir y detectar conductas de acoso.

Medidas

Medida	Responsable	Periodo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
20. Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo entre toda la plantilla.	Comisión de Igualdad	Segundo semestre 2026	Recursos internos: Comisión de Igualdad	Protocolo difundido. Nº de acciones de comunicación realizadas.
21. Realizar acciones de formación y sensibilización sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Comisión de Igualdad	Segundo semestre 2026	Consultora externa especializada	Nº de acciones formativas realizadas / Nº de personas formadas.
22. Establecer un canal confidencial para la comunicación de posibles situaciones de acoso.	Dirección	Segundo semestre 2026	Recursos internos: Departamento de RRHH	Canal habilitado y operativo. Tiempo de resolución Nº casos tramitados

EJE 7 – COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Objetivos específicos

- Garantizar una comunicación inclusiva y no sexista en la organización.
- Promover una imagen corporativa igualitaria de mujeres y hombres.
- Garantizar el acceso de toda la plantilla a la información relacionada con igualdad y el Plan de Igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en los canales de comunicación interna y externa.

Medidas

Medida	Responsable	Recursos asociados	Periodo de ejecución	Indicadores de seguimiento
23. Revisar documentos, imágenes y materiales de comunicación para garantizar el uso de lenguaje e imagen no sexista.	Responsable de Comunicación / Comisión de Igualdad	Recursos internos: Departamento de RRHH	Segundo semestre 2026	Nº de documentos revisados / Nº de materiales adaptados.
24. Difundir periódicamente contenidos sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad a través de los canales internos de la empresa.	RRHH / Comunicación	Recursos internos: Departamento de RRHH	Segundo semestre 2026	Nº de publicaciones realizadas.
25. Garantizar que el Plan de Igualdad esté accesible a toda la plantilla a través de intranet u otros canales físicos o digitales.	Dirección / RRHH	Recursos internos: Departamento de RRHH	Desde la aprobación del Plan	Accesibilidad comprobada / Nº de accesos o descargas.

EJE 8 – SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivos específicos

- Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- Identificar y prevenir posibles riesgos laborales que puedan afectar de forma diferenciada a mujeres y hombres.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras teniendo en cuenta factores ergonómicos, organizativos y psicosociales.
- Promover la sensibilización de la plantilla en materia de salud laboral y bienestar en el trabajo.

Medidas

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
26. Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales.	Servicio de Prevención / RRHH	Durante la vigencia del Plan	Servicio de prevención y recursos internos	Evaluación de riesgos revisada con perspectiva de género. Bajas por sexo. Riesgos en puestos feminizados
27. Analizar los riesgos psicosociales teniendo en cuenta posibles diferencias de género.	Servicio de Prevención	Durante la vigencia del Plan	Recursos internos / servicio de prevención	Informe de evaluación psicosocial realizado.
28. Realizar acciones informativas sobre salud laboral y bienestar en el trabajo dirigidas a la plantilla.	RRHH / Servicio de Prevención	Durante la vigencia del Plan	Recursos internos / formación especializada	Nº de acciones informativas realizadas.

EJE 9 – VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos específicos

- Garantizar la protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Informar a la plantilla sobre los derechos laborales reconocidos a las víctimas de violencia de género.
- Sensibilizar a la organización sobre la violencia de género como problema social que también afecta al ámbito laboral.
- Establecer mecanismos internos que permitan detectar y actuar ante posibles situaciones de violencia de género que afecten a trabajadoras de la empresa.

Medidas

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
29. Informar a la plantilla sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.	RRHH	Segundo semestre 2026	Recursos internos: Departamento de RRHH	Nº de comunicaciones realizadas.
30. Garantizar la aplicación de las medidas laborales previstas para víctimas de violencia de género (adaptación de jornada, movilidad, suspensión del contrato, etc.).	Dirección / RRHH	Durante la vigencia del Plan	Recursos internos: Departamento de RRHH	Nº de solicitudes atendidas.
31. Realizar acciones de sensibilización sobre violencia de género dirigidas a la plantilla.	Comisión de Igualdad	Durante la vigencia del Plan	Formación especializada / recursos internos	Nº de acciones realizadas / Nº de personas participantes.
32. Establecer un procedimiento interno de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género.	Dirección / RRHH	Segundo semestre 2026	Recursos internos	Procedimiento elaborado y difundido a la plantilla

Cronograma de ejecución de las actuaciones propuestas

El presente cronograma establece la planificación temporal para la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA).

Nº	Medida	2026	2027	2028	2029	2030
1	Revisión de ofertas con lenguaje inclusivo					
2	Acciones positivas en contratación					
3	Composición equilibrada en selección					
4	Procedimiento de selección					
5	Procedimiento de promoción interna					
6	Difusión oportunidades promoción					

Plan igualdad FEPAMIC Servicios de Asistencia S.L.U. (FSA) **2026-2030**

Nº	Medida	2026	2027	2028	2029	2030
7	Participación equilibrada promoción					
8	Formación en igualdad y acoso					
9	Inclusión igualdad en formación					
10	Participación equilibrada formación					
11	Información conciliación					
12	Análisis jornada por sexo					
13	Uso equilibrado conciliación					
14	Medidas organizativas conciliación					
15	Sensibilización mandos					
16	Registro retributivo					
17	Auditoría retributiva					
18	Análisis diferencias salariales					
19	Revisión valoración puestos					
20	Difusión protocolo acoso					
21	Formación acoso					
22	Canal confidencial acoso					
23	Comunicación no sexista					
24	Difusión igualdad					
25	Accesibilidad del Plan					
26	PRL con perspectiva de género					
27	Riesgos psicosociales					
28	Información salud laboral					
29	Información violencia de género					
30	Aplicación medidas VG					
31	Sensibilización VG					
32	Procedimiento apoyo VG					

8. Evaluación, seguimiento y revisión del Plan de Igualdad

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que los planes de igualdad deben fijar los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

En este sentido, el presente Plan incorpora un sistema de seguimiento, evaluación y revisión continua, que permitirá conocer el grado de ejecución de las medidas, evaluar los resultados obtenidos en las distintas áreas de actuación, identificar posibles desviaciones o dificultades, y adoptar, en su caso, las medidas correctoras necesarias.

8.1. Seguimiento del Plan

El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará de forma periódica y programada, permitiendo obtener información actualizada sobre su grado de desarrollo.

Este proceso facilitará la detección de posibles dificultades en la implementación, necesidades de adaptación, y oportunidades de mejora. Los resultados del seguimiento formarán parte integrante del proceso de evaluación.

8.2. Evaluación del Plan

La evaluación tendrá por objeto analizar el grado de cumplimiento de los objetivos, la ejecución de las medidas previstas, la evolución de los indicadores definidos, y el impacto real del Plan en la reducción de desigualdades.

Se elaborará un informe anual de seguimiento y evaluación, que servirá de base para la toma de decisiones y la mejora continua del Plan.

8.3. Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión

El seguimiento y evaluación del Plan será realizado por la Comisión de Igualdad, órgano paritario encargado de velar por su correcta aplicación.

Composición

La Comisión estará conformada por:

Por una parte, la representación de la empresa:

- María Rosa Castillo Marín
- Bernardo Moreno Sillero

Por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Josefa Barraza García
- Julia Pinto Agredano

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones y atribuciones generales:

- Interpretación del Plan de Igualdad
- Seguimiento de su ejecución
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y grado de implantación.
- Intervención cuando les sea requerida, tanto desde la dirección de la empresa, como desde la RLT, como desde trabajadores o trabajadoras concretas.

- Sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.)
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada cuatro meses durante el 1º año de vigencia y cada 6 meses los siguientes con carácter ordinario. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes. Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa.

Medios y recursos

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

8.4. Vigencia del Plan

Se determina un plazo de vigencia y validez de cuatro años, no prorrogables, a contar desde el 6 de mayo de 2026. Tres meses antes de la finalización, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

8.5. Revisión del Plan

El Plan podrá ser objeto de revisión cuando concurren, entre otras, las siguientes circunstancias:

- modificaciones en la composición de la Comisión de Igualdad,
- cumplimiento anticipado de los objetivos,
- incumplimiento de los objetivos en los plazos establecidos,
- detección de situaciones de desigualdad relevantes (incluidas denuncias en materia de acoso, conciliación o retribución),
- cambios significativos en la estructura de la plantilla, organización o actividad de la empresa.

9. Procedimiento de modificación

Con el fin de garantizar la adecuada aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, así como la resolución de posibles discrepancias que pudieran surgir durante su vigencia, la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión será el órgano competente para analizar y, en su caso, proponer las modificaciones oportunas.

Cuando del proceso de seguimiento o evaluación se derive la necesidad de introducir modificaciones, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. La Comisión de Igualdad analizará los resultados del seguimiento y evaluación.
2. Se identificarán las medidas que requieran modificación, adaptación o sustitución.
3. Se elaborará una propuesta motivada de modificación, que incluirá:
 - justificación de la necesidad de cambio,
 - medidas a modificar o nuevas medidas propuestas,
 - calendario de ejecución,
 - indicadores de seguimiento asociados.
4. La propuesta será trasladada a la Dirección de la empresa y a la representación legal de las personas trabajadoras para su validación.

Las modificaciones aprobadas se integrarán en el Plan de Igualdad, manteniendo su carácter obligatorio.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia del Plan se realizará una evaluación final, en la que se integrarán:

- los resultados del seguimiento acumulado,
- la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos,
- el análisis del impacto del Plan de Igualdad,
- y la identificación de nuevas necesidades o áreas de mejora.

En base a dicha evaluación, la Comisión formulará propuestas para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.

10. Resolución de discrepancias

En el caso de surgir discrepancias que no puedan solventarse dentro de la propia Comisión de Seguimiento, esta acudirá a la Paritaria del Convenio Colectivo de aplicación (si así se especifica en el propio convenio), o bien, se compromete a acudir al SERCLA (Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) y, en caso de seguir las discrepancias, someterse a un Arbitraje.

Y para que así conste, se procede a su firma por parte de la comisión negociadora, en Córdoba a 6 de mayo de 2026

Firma:



En representación de la empresa

Firma:



En representación de trabajadores y trabajadoras

