



2026- 2030

Plan igualdad FEPAMIC (FEDERACIÓN)

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 la Federación Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Córdoba (FEPAMIC) 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.

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, en fecha 7 de mayo de 2026, se firma el Plan de Igualdad de FEPAMIC como instrumento estratégico y operativo al servicio de la equidad entre mujeres y hombres en la empresa.

2. Presentación

2.1. Metodología

Para la elaboración del Plan de Igualdad de FEPAMIC (Federación) 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, 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

A continuación, se adjunta ficha de la información básica de la misma.

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	
DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	Federación Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Córdoba - FEPAMIC
NIF	G14208128
Domicilio Social	C/ María Montessori, s/ n – Edificio FEPAMIC
Forma Jurídica	Entidad sin ánimo de lucro de carácter privado
Año de Constitución	1987
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Sara Rodríguez Pérez
Cargo	Presidenta

Teléfono	957767700		
Email	presidencia@fepamic.org		
RESPONSABLE DE IGUALDAD			
Nombre	Inmaculada Marín Pérez de La Lastra		
Cargo	Vicepresidenta		
Telf.	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, formación e inserción sociolaboral, así como servicios auxiliares de apoyo.		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	La provincia de Córdoba.		
DIMENSIÓN			
Personas trabajadoras	Mujeres 157	Hombres 30	Total 187
Centros de trabajo	1		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal	SI		
Certificados reconocimientos de igualdad	NO		
Representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras	SI		

2.3. Breve historia

FEPAMIC es 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 16 de noviembre de 1987 y está inscrita en el Registro de Asociaciones de Andalucía con el N.º 16 Sección 2ª con fecha de 26 de febrero de 1988 y cuyo ámbito de actuación es la provincia de Córdoba. Está Declarada de Utilidad Pública desde 2004.

FEPAMIC es una organización aconfesional, no gubernamental, independiente, democrática y sin ánimo de lucro. La Federación tiene como objetivo la participación, promoción y defensa del asociacionismo de discapacidad física y orgánica en Córdoba, sirviendo de nexo de unión entre las 29 asociaciones de personas con discapacidad que la conforman.

Bajo el lema de “Por y para las personas con discapacidad” la organización canaliza su misión y se sustenta en tres pilares fundamentales:

- Compromiso inquebrantable con la discapacidad. Se persigue la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad en todas sus facetas: salud, cultura, movilidad, formación, ocio, accesibilidad, etc.
- Asociacionismo como motor de cambio. Defiende los intereses de las personas con discapacidad y fomento del asociacionismo. Trabaja para dar voz a la variedad de asociaciones que la representa y a las necesidades específicas no resueltas de las personas con discapacidad y, para ello, se trabaja en red, fomentando la unión y el trabajo conjunto, estando presentes en todos los foros y escenarios necesarios concienciando a la sociedad en su conjunto.
- Economía Social a través de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social. Conseguir la plena integración mediante la creación de empleo digno y estable para personas con discapacidad: un empleo que aporte autonomía económica, crecimiento y dignidad personal, sentimiento de valor y utilidad, así como participación en la vida económica y social.

La entidad se plantea como objetivo principal ser una institución referente, experta y generadora de colaboración en materia de discapacidad. Cubriendo con calidad todas las necesidades del colectivo de personas con discapacidad física y orgánica en Córdoba y lo llevan a cabo con personas comprometidas con un fuerte sentido de pertenencia y orgullo de lo que son y lo que representa.

En FEPAMIC existe un compromiso con la mejora continua en todas las actividades y procesos desarrollados por la Empresa, para lo cual está establecido un sistema de Gestión de Calidad basado en la Norma ISO 9001.

Como entidad que persigue la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, centra sus esfuerzos en ofrecer actuaciones y servicios dirigidos a la inclusión laboral mediante la bolsa de empleo propia de personas con discapacidad, formación para la mejora de la empleabilidad (a través de su Centro de Formación) o servicios de ajuste personal y social, para encontrar y mantener un trabajo adecuado a sus necesidades y capacidades, a través de la adaptación del puesto, la inclusión social y

cultural y el fomento de igualdad de oportunidades. Así mismo, se ofrece asesoramiento y atención social sobre cualquier aspecto relacionado con la discapacidad.

Desde su constitución, con una trayectoria de más de 38 años, la entidad se ha consolidado como un referente en inclusión y en asociacionismo, favoreciendo la interlocución con administraciones públicas y organismos privados, asegurando que las políticas y programas destinados a las personas con discapacidad sean inclusivos y efectivos.

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:

- Ana Gema Torrico Luque, con DNI N.º 80.149.846-K. en calidad de Responsable del departamento de Proyectos Sociales.
- Juan Diego Caparrós Montes, con DNI N.º 45.470.417-H. en calidad de Técnico de Recursos Humanos.

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

- M. ª Rosa López Velarde, con DNI N. º 30.205.258-W. como miembro del Comité de Empresa del servicio de Atención al Alumnado con Necesidades Educativas de Apoyo Específico en Córdoba.
- Álvaro de Córdoba García Jurado, con DNI N. º 31.019.206-A. como miembro del Comité de Empresa del servicio de Atención al Alumnado con Necesidades Educativas de Apoyo Específico en Córdoba.

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FEPAMIC (Federación) 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 (Federación) será extensible a todas las áreas y departamentos que conforman la entidad, 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 (Federación) en Córdoba.

4.3. Ámbito temporal

Dado el carácter dinámico y flexible con el que nace el Plan de Igualdad de FEPAMIC 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 7 de mayo de 2026 hasta el 6 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:

1. 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.

2. 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 asociativa de discapacidad sin ánimo de lucro cuya estructura se basa en la economía social, donde el beneficio se reinvierte en la cohesión de las asociaciones miembro para defender los derechos del colectivo. Opera mediante un sistema de gobernanza democrática (asamblea general, junta rectora y junta directiva), combinando la gestión técnica profesionalizada con el impacto social en el territorio de la provincia de Córdoba.

Dimensión: Plantilla total de 187 personas trabajadoras, integrada por 157 mujeres y 30 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 día para personas con discapacidad o en situación de dependencia.
- residencia para personas con discapacidad o en situación de dependencia.
- áreas de gestión y administración (órganos de soporte).

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.
- programas de formación, integración social y apoyo a la autonomía personal.

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 gestión de personas, 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 (Federación) está compuesta por 187 personas trabajadoras en situación de alta.

Esta 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

Plantilla desagregada por sexo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% total
Personas trabajadoras en alta a 31/12/2025	157	83,96 %	30	16,04 %	187	100 %

La plantilla de la entidad a fecha 31 de diciembre de 2025 está compuesta por un total de 187 personas trabajadoras, de las cuales 157 son mujeres (83,96 %) y 30 son hombres (16,04 %).

Esta distribución evidencia una clara feminización de la plantilla, muy por encima de la paridad, lo que resulta coherente con la naturaleza de la actividad desarrollada en el ámbito de los servicios de atención sociosanitaria y apoyo a personas, sectores tradicionalmente feminizados.

Tabla 2. Distribución de la plantilla por edades y sexo

Tramo de edad	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
≤ 30 años	68	43,95 %	11	36,67 %	79	42,25 %
31 – 40 años	47	29,30 %	8	26,67 %	55	29,41 %
41 – 50 años	32	20,38 %	8	26,67 %	40	21,39 %
51 – 60 años	10	6,37 %	2	6,67 %	12	6,42 %
≥ 61 años	0	0,00 %	1	3,33 %	1	0,53 %
TOTAL	157	100 %	30	100 %	187	100 %

La plantilla presenta una estructura marcadamente joven, concentrándose el 71,66 % de las personas trabajadoras en los tramos de hasta 40 años (42,25 % ≤30 años y 29,41 % entre 31 y 40 años). Este dato refleja una organización en fase de renovación generacional, con potencial positivo en términos de adaptación, formación y desarrollo profesional.

Desde la perspectiva de género, se observa una feminización significativa de la plantilla (157 mujeres frente a 30 hombres), que además se intensifica en los tramos más jóvenes. En concreto, el 43,95 % de las mujeres se sitúa en el tramo de ≤30 años, frente al 36,67 % de los hombres. Esto evidencia que la

incorporación reciente al empleo está siendo mayoritariamente femenina, lo que constituye un elemento positivo en términos de acceso.

No obstante, el análisis comparado por tramos de edad permite identificar ciertas asimetrías relevantes:

– En los tramos intermedios (41–50 años), la presencia masculina es proporcionalmente mayor (26,67 % de los hombres frente al 20,38 % de las mujeres), lo que puede indicar trayectorias laborales más largas o mayor permanencia de los hombres en la organización.

– En el tramo de mayor edad (≥ 61 años), la presencia es exclusivamente masculina, aunque residual, lo que apunta a una infrarrepresentación femenina en cohortes de mayor antigüedad, posiblemente vinculada a dinámicas históricas del mercado laboral o a interrupciones de carrera profesional por motivos de cuidados.

En conjunto, la tabla sugiere que, aunque existe una incorporación equilibrada o incluso favorable a las mujeres en las fases iniciales, pueden persistir riesgos de desigualdad en la permanencia y desarrollo profesional a medio y largo plazo.

Tabla 3. Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
≤ 1 año	33	21,02 %	12	40,00 %	45	24,06 %
1 – 3 años	36	22,93 %	2	6,67 %	38	20,32 %
3 – 5 años	39	24,84 %	7	23,33 %	46	24,60 %
5 – 10 años	38	24,20 %	7	23,33 %	45	24,06 %
≥ 10 años	11	7,00 %	2	6,67 %	13	6,95 %
TOTAL	157	100 %	30	100 %	187	100 %

El análisis de la antigüedad de la plantilla constituye un elemento relevante del diagnóstico, en la medida en que permite identificar patrones de estabilidad, rotación y posibles desigualdades estructurales vinculadas a la permanencia en el empleo.

En el presente caso, la distribución evidencia, en primer lugar, una clara feminización de la plantilla, que se reproduce de forma homogénea en todos los tramos de antigüedad. No obstante, esta sobrerrepresentación femenina no presenta, en sí misma, una incidencia negativa en términos de permanencia, ya que las mujeres muestran una presencia equilibrada en los tramos intermedios (entre 1 y 10 años), lo que indica una relativa estabilidad en el empleo.

Desde una perspectiva cualitativa, resulta especialmente relevante la mayor concentración relativa de hombres en el tramo de menor antigüedad (≤ 1 año), lo que podría estar apuntando a un cambio en las dinámicas recientes de contratación. Este elemento debe ser objeto de seguimiento, ya que podría implicar una posible modificación en los perfiles profesionales demandados, o la aparición de sesgos en los procesos de selección recientes, especialmente si estos se concentran en determinados puestos o grupos profesionales.

Por otro lado, la baja presencia de personas trabajadoras con antigüedad superior a 10 años, tanto en mujeres como en hombres, sugiere un modelo organizativo caracterizado por una renovación progresiva de la plantilla o un crecimiento relativamente reciente de la entidad, sin que se detecten, a priori, diferencias significativas por razón de sexo en este tramo.

Tabla 4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Indefinido	140	89,17 %	24	80,00 %	164	87,70 %
Temporal	17	10,83 %	6	20,00 %	23	12,30 %
TOTAL	157	100 %	30	100 %	187	100 %

En el presente caso, la estructura contractual muestra una alta tasa de contratación indefinida (87,70%), lo que constituye, con carácter general, un indicador positivo de estabilidad en el empleo dentro de la organización.

No obstante, desde la perspectiva de género, se identifican diferencias relevantes: En primer lugar, aunque la contratación indefinida es mayoritaria en ambos sexos, su peso es más elevado en los hombres (96,67%) que en las mujeres (85,99%), lo que implica que: los hombres acceden en mayor medida a empleo estable y las mujeres presentan una mayor exposición relativa a la temporalidad.

Tabla 5. Distribución por tipo de jornada

Tipo de jornada	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Jornada completa	26	16,56 %	10	33,33 %	36	19,25 %
Jornada parcial	131	83,44 %	20	66,67 %	151	80,75 %
TOTAL	157	100 %	30	100 %	187	100 %

La distribución de la jornada de trabajo evidencia una muy elevada incidencia de la jornada parcial, que afecta al 80,75 % de la plantilla, frente a un 19,25 % de personas trabajadoras a jornada completa.

El análisis desagregado por sexo pone de manifiesto una clara feminización de la jornada parcial.

El análisis de la distribución de la jornada por sexo evidencia una clara feminización de la jornada parcial, que afecta al 83,44 % de las mujeres frente al 66,67 % de los hombres. Esta diferencia significativa constituye un elemento relevante desde la perspectiva de igualdad, en la medida en que la jornada parcial se asocia a menores niveles retributivos y menores oportunidades de desarrollo profesional.

Tabla 6. Distribución por categoría profesional

Categoría profesional	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
PTIS (Atención directa)	124	78,98 %	18	60,00 %	142	75,94 %
Técnico/a	18	11,46 %	5	16,67 %	23	12,30 %
Titulado/a Nivel 2	9	5,73 %	3	10,00 %	12	6,42 %
Titulado/a Superior Nivel 3	6	3,82 %	1	3,33 %	7	3,74 %
Técnico/a Superior Nivel 1	0	0,00 %	3	10,00 %	3	1,60 %
TOTAL	157	100 %	30	100 %	187	100 %

La distribución de la plantilla por categorías profesionales evidencia una elevada concentración de mujeres en la categoría de PTIS (Atención directa), que agrupa al 75,94 % del total de la plantilla, con una presencia femenina del 78,98 %.

Este patrón refleja la existencia de segregación horizontal, al concentrarse las mujeres en puestos tradicionalmente feminizados, y segregación vertical, al observarse una mayor presencia masculina en categorías superiores. Esta configuración constituye un indicio de desigualdad estructural por razón de sexo, en la medida en que puede incidir en las condiciones retributivas, las oportunidades de promoción y el desarrollo profesional, debiendo ser objeto de análisis específico en la auditoría retributiva y en la definición de medidas correctoras.

Tabla 7. Personas trabajadoras con discapacidad

Discapacidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% total
Sí	2	1,7 %	2	2,8 %	4	2,1 %
No	155	98,73 %	28	93,33 %	183	97,86 %
TOTAL	157	100 %	30	100 %	187	100 %

El análisis de la plantilla pone de manifiesto la existencia de 4 personas trabajadoras con discapacidad, lo que representa un 2,1 % del total de la plantilla.

Desde la perspectiva de género, la distribución es equilibrada en términos absolutos (2 mujeres y 2 hombres), si bien en términos relativos las mujeres representan el 1,7 % de la plantilla femenina, y los hombres el 2,8 % de la plantilla masculina.

Este dato indica una ligera menor presencia relativa de mujeres con discapacidad, lo que podría apuntar a la existencia de factores adicionales de dificultad en el acceso al empleo.

Tabla 8. Personas con discapacidad por categoría y jornada

Sexo	Categoría profesional	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Mujeres	Técnico y Titulada nivel 2	1	1	2
Hombres	Titulados nivel 2	2	0	2
TOTAL		3	1	4

El análisis de las personas trabajadoras con discapacidad, desagregado por sexo, categoría profesional y tipo de jornada, pone de manifiesto que su presencia en la entidad es reducida (4 personas), concentrándose en puestos técnicos y de soporte.

En términos de jornada, la mayoría de estas personas desarrolla su actividad a jornada completa, lo que refleja unas condiciones laborales relativamente más favorables en comparación con la estructura general de la plantilla, caracterizada por una elevada parcialidad.

No obstante, desde la perspectiva de género, se observa que los hombres con discapacidad se encuentran en todos los casos a jornada completa, mientras que entre las mujeres con discapacidad se registra la única situación de jornada parcial.

Aunque el tamaño de la muestra es limitado, este dato permite apuntar la posible existencia de diferencias en las condiciones de trabajo dentro del propio colectivo de personas con discapacidad en función del sexo, lo que refuerza la necesidad de incorporar un enfoque interseccional en el análisis.

Asimismo, destaca que estas personas no se encuentran presentes en los puestos de atención directa (PTIS), lo que sugiere la conveniencia de analizar los criterios de asignación de puestos y las oportunidades de acceso a las distintas áreas de actividad, con el fin de garantizar una inclusión laboral plena y equilibrada.

c) Análisis de las áreas del diagnóstico

La plantilla de FEPAMIC (Federación) 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.

Según la memoria anual, en octubre de 2025 la entidad participó además en la feria de empleo del Distrito Sur para difundir oportunidades laborales y fomentar la inscripción de personas con discapacidad en su bolsa de empleo.

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. No obstante, el análisis de algunas ofertas publicadas permite identificar oportunidades de mejora en el uso de lenguaje inclusivo y en la representación equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes utilizadas, ya que en algunos casos se detectan referencias que pueden reforzar estereotipos de género.

El análisis de los procesos de selección y contratación en la entidad pone de manifiesto que, con carácter general, no se identifican elementos formales de discriminación directa por razón de sexo en el acceso al empleo. Los procedimientos se basan en criterios vinculados a la cualificación profesional y a las necesidades específicas de los servicios prestados.

No obstante, desde una perspectiva de género, se observan elementos estructurales que condicionan los resultados de dichos procesos, especialmente en relación con la feminización de determinados puestos, como el de PTIS y otros vinculados a la atención directa y los cuidados.

En este sentido, la elevada presencia de mujeres en estos puestos no responde necesariamente a una práctica discriminatoria en los procesos de selección, sino a factores como la segregación ocupacional previa del mercado de trabajo, la mayor disponibilidad de mujeres en perfiles formativos

vinculados a los cuidados, y la propia configuración de los servicios, que requieren perfiles específicos tradicionalmente feminizados.

En consecuencia, aunque no se detectan prácticas discriminatorias directas, sí se identifica la necesidad de introducir medidas de acción positiva y mejora organizativa que permitan avanzar hacia una composición más equilibrada de la plantilla y reducir los efectos de la segregación ocupacional existente.

2. Clasificación profesional

El análisis de la clasificación profesional pone de manifiesto que la entidad presenta una estructura laboral con una presencia mayoritaria de mujeres, en línea con las características del sector de los servicios sociales y de atención a personas.

El análisis de los perfiles profesionales se ha realizado a través de fichas de puesto de trabajo elaboradas en el marco del proceso de valoración de puestos, utilizadas igualmente para la auditoría retributiva, lo que permite identificar los factores de valoración asociados a cada puesto.

En cuanto a la distribución por puestos de trabajo y categorías profesionales, se observa una concentración relevante de la plantilla en categorías vinculadas a la atención directa y servicios, junto con una distribución desigual por sexo entre distintos puestos.

Este patrón refleja la existencia de segregación ocupacional horizontal, con una mayor presencia de mujeres en puestos vinculados a la intervención social, los cuidados y la atención directa, y de hombres en puestos de carácter operativo, técnico o de apoyo.

Asimismo, el análisis de las categorías profesionales evidencia diferencias significativas en la distribución por sexo, que, sin implicar necesariamente la existencia de discriminación directa, sí constituyen un indicador de desigualdad estructural en la organización del trabajo.

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.

De forma complementaria, durante 2025 se desarrolló el proyecto FEPAMIC INTEGRA2, dirigido a mejorar la capacitación profesional y la inserción laboral de personas desempleadas con discapacidad incluidas en la bolsa de empleo que no disponían de una titulación concreta.

En el marco de este proyecto se formó a 15 personas desempleadas con discapacidad en certificados de profesionalidad de Auxiliar de servicios administrativos y generales y de Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sanitarias. Esta experiencia constituye una buena práctica para reforzar el acceso igualitario a la formación y la empleabilidad de colectivos con mayores dificultades de inserción.

Además, durante el 2025, han participado en el proyecto PLANTANDO FUTURO: ITINERARIO FORMATIVO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD 10 personas, con discapacidad y/o en situación o riesgo de exclusión social, con la colaboración de la Delegación de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Córdoba. Estas personas se han formado en un itinerario profesional con dos operaciones formativas: Operaciones básicas en viveros y centros de jardinería y Operaciones básicas de instalación y mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes, habiéndose insertado 3 personas, al término de sus prácticas en empresas ordinarias.

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.

No obstante, el análisis del sistema formativo pone de manifiesto la existencia de oportunidades de mejora, especialmente en la adaptación del plan formativo a las distintas áreas y puestos de trabajo, así como en el refuerzo de contenidos específicos en materia de igualdad de género, prevención del acoso y promoción de una cultura organizativa inclusiva.

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 prioriza la promoción interna frente a 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 tabloneros 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 actualizado a la legislación vigente.

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.

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

Tabla 9. Excedencias por cuidado de menor

Excedencias por cuidado de menor	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Total
Desagregada sexo	1	100%	0	0%	1	100%

Los datos reflejan que la totalidad de las excedencias por cuidado de menor han sido solicitadas por mujeres, sin participación masculina.

Aunque el número absoluto es reducido, este resultado evidencia una asunción claramente feminizada de las responsabilidades de cuidados, lo que puede tener impacto en la continuidad de la carrera profesional, la promoción interna y la retribución a medio y largo plazo.

Tabla 10. Excedencias voluntarias

Excedencias voluntarias	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Total
Desagregada sexo	14	82,35 %	3	17,65 %	17	100%

El análisis de las excedencias voluntarias evidencia una clara sobrerrepresentación de las mujeres, que concentran el 82,35 % del total, frente al 17,65 % de los hombres.

No obstante, debe tenerse en cuenta que, en la inmensa mayoría de los casos, estas excedencias no responden a necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sino a la incorporación a puestos de trabajo en la Administración Pública, que ofrecen mejores condiciones laborales en términos de estabilidad, jornada y retribución.

En este sentido, las excedencias voluntarias deben interpretarse no solo como un indicador de uso de derechos laborales, sino también como un indicador indirecto de competitividad del empleo en la entidad, especialmente en comparación con el sector público.

Tabla 11. Reducción de jornada por cuidado

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

El análisis de la reducción de jornada por cuidado muestra una utilización inexistente de esta medida en la empresa. Este resultado es especialmente relevante si se pone en relación con otros indicadores de conciliación. En este contexto, la ausencia total de reducciones de jornada puede indicar una infrautilización de las medidas de conciliación menos lesivas para la carrera profesional, posibles barreras organizativas, culturales o informativas o una preferencia estructural por soluciones más drásticas (excedencias).

7. Infrarrepresentación de mujeres

El análisis de la composición de la plantilla pone de manifiesto que, en términos globales, no existe una infrarrepresentación de mujeres en la entidad, sino, por el contrario, una presencia mayoritaria femenina.

No obstante, desde una perspectiva más detallada, se identifican ámbitos específicos en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, especialmente en determinados puestos técnicos o de mayor especialización, algunas funciones vinculadas a áreas de soporte o carácter más diversificado, y en menor medida, en posiciones con mayor estabilidad o mejores condiciones laborales relativas.

Esta situación debe analizarse en conexión con la segregación ocupacional horizontal y vertical, ya que la mayor presencia femenina en la plantilla se concentra fundamentalmente en puestos de atención directa, mientras que su participación es menor en otros ámbitos funcionales.

Aunque la entidad presenta una composición global feminizada, la existencia de estos espacios de infrarrepresentación pone de manifiesto que la igualdad no debe evaluarse únicamente en términos cuantitativos, sino también cualitativos.

En este sentido, la infrarrepresentación de mujeres en determinadas áreas puede estar vinculada a la configuración histórica de los perfiles profesionales, la distribución desigual de oportunidades, y la ausencia de medidas específicas orientadas a promover una mayor diversidad.

Este patrón evidencia la existencia de segregación ocupacional horizontal, consistente en la concentración de mujeres y hombres en diferentes tipos de puestos en función de estereotipos de género tradicionalmente asociados al mercado laboral, fenómeno especialmente presente en el sector de los servicios sociales.

A efectos de lo dispuesto en la normativa de igualdad, se considera que existe infrarrepresentación de mujeres en aquellos ámbitos en los que su presencia es inferior al 40%, conforme al criterio orientativo de presencia equilibrada establecido en la Ley Orgánica 3/2007.

8. Retribuciones

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

No obstante, dichas diferencias no responden a la existencia de una discriminación retributiva directa por razón de sexo, sino que se explican fundamentalmente por factores de carácter estructural vinculados a la organización del trabajo y a la configuración de la plantilla, entre los que destacan la mayor presencia de mujeres en jornadas a tiempo parcial, la distribución desigual por puestos de trabajo y categorías profesionales, las diferencias en antigüedad, y la distinta incidencia de determinados complementos retributivos asociados a las condiciones de trabajo.

Asimismo, cuando el análisis se realiza sobre retribuciones anualizadas equivalentes a jornada completa, las diferencias salariales entre mujeres y hombres se reducen de forma significativa, lo que confirma que las divergencias observadas en los datos agregados responden principalmente a factores organizativos y no a una vulneración del principio de igual retribución por trabajos de igual valor, conforme a lo dispuesto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 5 del Real Decreto 902/2020.

No obstante, desde una perspectiva de género, estos factores estructurales pueden generar efectos de desigualdad indirecta, en los términos previstos en el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, especialmente en relación con la mayor incidencia de la jornada parcial en las mujeres, la concentración femenina en puestos de menor nivel retributivo, y las limitaciones en el acceso a determinados complementos o a puestos con mejores condiciones económicas.

En consecuencia, si bien no se identifican indicios de discriminación retributiva directa, sí se constata la necesidad de actuar sobre los elementos estructurales que inciden en la configuración del sistema retributivo, con el fin de garantizar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

El análisis detallado de la igualdad retributiva, incluyendo la valoración de puestos de trabajo y el desglose de los distintos conceptos salariales, se desarrolla en el marco de la auditoría retributiva prevista en la normativa vigente, que permitirá profundizar en la identificación de posibles desviaciones y en la definición de medidas correctoras.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La entidad dispone de un Protocolo específico frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, que establece un marco de actuación integral basado en el principio de tolerancia cero frente a este tipo de conductas, así como el compromiso de garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación.

El protocolo resulta de aplicación a la totalidad de la plantilla, con independencia del tipo de vínculo laboral, incluyendo personal en prácticas y voluntariado, y contempla tanto conductas producidas en el ámbito presencial como en el entorno digital.

Desde el punto de vista organizativo, el protocolo incorpora la designación de una unidad receptora de denuncias y una comisión instructora, un procedimiento formalizado de tramitación, con plazos, garantías y medidas cautelares, la regulación de derechos de las víctimas y garantías de las personas denunciadas, y la previsión de medidas disciplinarias y correctoras.

Asimismo, se contemplan medidas de carácter preventivo como acciones de formación y sensibilización, difusión del protocolo, incorporación al plan de acogida, y seguimiento periódico de su aplicación.

El análisis realizado pone de manifiesto que no se han registrado denuncias internas por acoso durante el período analizado, y que parte de la plantilla ha recibido formación en esta materia.

La existencia de este protocolo constituye un elemento positivo de cumplimiento normativo, en línea con lo dispuesto en la normativa vigente (LO 3/2007, LO 10/2022, RD 901/2020), y refleja un compromiso formal de la entidad con la prevención y actuación frente al acoso.

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

Imagen corporativa

FEPAMIC 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.

FEPAMIC 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.

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, FEPAMIC 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 diagnóstico de igualdad de FEPAMIC pone de manifiesto una plantilla claramente feminizada, integrada por 187 personas trabajadoras, de las cuales 157 son mujeres, lo que representa el 83,96 % del total, y 30 son hombres, el 16,04 %. Esta composición resulta coherente con la actividad desarrollada por la entidad, vinculada a servicios sociales, educativos, sociosanitarios y de apoyo a personas con discapacidad, ámbitos tradicionalmente feminizados.

No obstante, la elevada presencia de mujeres en la plantilla no implica por sí sola la existencia de una igualdad real y efectiva. El análisis permite identificar diversos factores estructurales que pueden generar desigualdades indirectas por razón de sexo, especialmente vinculadas a la distribución de la jornada, la concentración en determinadas categorías profesionales, las oportunidades de promoción y la organización del trabajo.

La plantilla presenta una estructura mayoritariamente joven, con una concentración relevante en los tramos de menor edad. Esta circunstancia evidencia una incorporación reciente significativa de mujeres, especialmente en los tramos de edad más jóvenes, lo que constituye un elemento positivo en términos de acceso al empleo. Sin embargo, también se observa una menor presencia femenina relativa en los tramos de mayor edad, lo que aconseja realizar seguimiento sobre la permanencia, la estabilidad y la evolución profesional de las mujeres a medio y largo plazo.

En materia de antigüedad, la distribución muestra una presencia femenina relevante en todos los tramos, especialmente en los intervalos intermedios, sin que se aprecien diferencias graves por razón de sexo. No obstante, la mayor concentración relativa de hombres en el tramo de antigüedad igual o inferior a un año debe ser objeto de seguimiento, a fin de comprobar si responde a cambios recientes en los perfiles contratados o a una modificación en las dinámicas de selección.

Desde el punto de vista contractual, la entidad presenta una elevada estabilidad, con un 87,70 % de contratación indefinida. Este dato constituye un indicador positivo. Sin embargo, la temporalidad tiene mayor incidencia relativa entre los hombres, ya que afecta al 20 % de ellos frente al 10,83 % de las mujeres, por lo que no puede afirmarse que exista una mayor exposición femenina a la temporalidad con los datos disponibles.

El principal factor de desigualdad detectado se encuentra en la distribución de la jornada. La jornada parcial afecta al 80,75 % de la plantilla y tiene una incidencia superior entre las mujeres, ya que el 83,44 % de ellas trabaja a tiempo parcial, frente al 66,67 % de los hombres. Esta situación constituye un elemento especialmente relevante desde la perspectiva de género, por su impacto directo en la retribución efectiva, la carrera profesional, el acceso a complementos y las posibilidades de promoción.

En cuanto a la clasificación profesional, se aprecia una concentración muy elevada de la plantilla en la categoría de PTIS o atención directa, que agrupa al 75,94 % del total. Las mujeres se concentran especialmente en esta categoría, lo que evidencia una clara segregación ocupacional horizontal vinculada a tareas de cuidados y atención directa. Además, se observa una presencia masculina proporcionalmente superior en algunas categorías técnicas o de mayor especialización, lo que aconseja analizar posibles dinámicas de segregación vertical y garantizar criterios transparentes de promoción y desarrollo profesional.

En materia de formación, la entidad dispone de canales y actuaciones formativas dirigidas a la plantilla, así como de iniciativas específicas para mejorar la empleabilidad de personas con discapacidad. No obstante, el diagnóstico aconseja reforzar la planificación formativa con perspectiva de género, garantizando el acceso equilibrado de mujeres y hombres a acciones formativas vinculadas a la promoción profesional, la mejora de competencias y el acceso a puestos menos feminizados.

Respecto a la promoción profesional, no se identifican elementos formales de discriminación directa. La entidad manifiesta aplicar criterios basados en conocimientos, experiencia, formación, desempeño y competencias. Sin embargo, la elevada parcialidad femenina, la concentración de mujeres en puestos de atención directa y la posible menor presencia en determinadas categorías técnicas pueden limitar indirectamente sus oportunidades de promoción, por lo que resulta necesario reforzar la transparencia, la difusión de vacantes internas y la incorporación de criterios de igualdad en estos procesos.

En relación con la conciliación y la corresponsabilidad, los datos disponibles muestran una feminización del uso de determinadas medidas vinculadas a cuidados, especialmente en las excedencias por cuidado de menor, solicitadas exclusivamente por mujeres. Aunque el número absoluto es reducido, este dato refleja la persistencia de roles tradicionales de género en la asunción de responsabilidades familiares. Asimismo, la ausencia de reducciones de jornada por cuidado aconseja analizar si existen barreras informativas, organizativas o culturales que dificulten el uso normalizado de estas medidas por mujeres y hombres.

Desde una perspectiva interseccional, la presencia de personas trabajadoras con discapacidad en la plantilla es reducida, con 4 personas, lo que representa el 2,1 % del total. La distribución por sexo es equilibrada en términos absolutos, con 2 mujeres y 2 hombres, si bien se observa que los hombres con discapacidad se encuentran a jornada completa, mientras que entre las mujeres existe una situación de jornada parcial. Aunque el tamaño de la muestra es limitado, este dato aconseja incorporar el enfoque interseccional al seguimiento de las condiciones laborales.

En materia retributiva, los datos disponibles no permiten apreciar indicios de discriminación salarial directa por razón de sexo. Las diferencias retributivas detectadas deben interpretarse atendiendo a factores objetivos como la jornada, la categoría profesional, la distribución de puestos, la antigüedad y los complementos asociados a determinadas condiciones de trabajo. No obstante, estos factores pueden

producir efectos de desigualdad indirecta, especialmente cuando se relacionan con la mayor parcialidad femenina y la concentración de mujeres en puestos de atención directa.

Por último, la entidad cuenta con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, lo que constituye un elemento positivo de cumplimiento normativo y de prevención. No obstante, resulta recomendable reforzar su difusión, la formación de la plantilla y el seguimiento periódico de su aplicación, aunque no se hayan registrado denuncias internas durante el período analizado.

En conclusión, el diagnóstico permite afirmar que FEPAMIC presenta una plantilla mayoritariamente femenina, joven y con un elevado nivel de contratación indefinida, pero también una organización del trabajo marcada por una fuerte parcialidad, segregación ocupacional horizontal y posibles factores de desigualdad indirecta. Por ello, el Plan de Igualdad deberá orientar sus medidas a mejorar el acceso de las mujeres a la jornada completa, equilibrar la distribución por categorías profesionales, favorecer la promoción interna, reforzar la corresponsabilidad, garantizar la igualdad retributiva y consolidar una cultura organizativa inclusiva, segura y libre de discriminación.

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

Estos resultados indican que, en términos globales, las mujeres perciben una retribución media superior a la de los hombres en la organización.

Tabla12. Retribución anual devengada en 2025 (sin homogeneizar)

Sexo	N válidos	Media anual devengada	Mediana anual devengada	Brecha mujeres vs hombres
Mujeres	216	11.263,03 €	—	—
Hombres	54	10.981,64 €	—	—
TOTAL	270	—	—	-2,56 %

La retribución anual devengada durante 2025 presenta una brecha salarial del -2,56 %, lo que indica una ligera ventaja retributiva media a favor de las mujeres.

$$\begin{aligned}
 & \frac{10.981,64 - 11.263,03}{10.981,64} \times 100 \\
 &= \frac{-281,39}{10.981,64} \times 100 \\
 &= -2,56\%
 \end{aligned}$$

No obstante, al tratarse de datos sin homogeneizar, este resultado debe interpretarse considerando la distinta distribución de jornada, tiempos de trabajo efectivo y estructura de la plantilla, por lo que resulta imprescindible su contraste con los datos anualizados equivalentes a jornada completa.

Tabla13.Retribución anualizada equivalente a jornada completa

Sexo	N válidos	Media anualizada eq. jornada completa	Mediana anualizada eq. jornada completa	Brecha mujeres vs hombres
Mujeres	216	20.706,92 €	—	—
Hombres	54	21.026,19 €	—	—
TOTAL	270	—	—	1,52 %

La retribución anualizada equivalente a jornada completa presenta una brecha salarial del 1,52 % a favor de los hombres, lo que supone una diferencia retributiva reducida y no significativa desde el punto de vista estructural.

$$\begin{aligned}
 & \frac{21.026,19 - 20.706,92}{21.026,19} \times 100 \\
 &= \frac{319,27}{21.026,19} \times 100 \\
 &= 1,52\%
 \end{aligned}$$

Al tratarse de datos corregidos por jornada y tiempo de trabajo, este indicador permite una comparación más precisa, evidenciando que las diferencias observadas en la retribución efectiva (Tabla 10) responden fundamentalmente a factores como la distribución de la jornada o la estructura del empleo, y no a una discriminación retributiva directa.

La brecha retributiva se sitúa en un 1,52 % a favor de los hombres en términos de datos tratados, mientras que en los datos efectivos se invierte, alcanzando un -2,56 % a favor de las mujeres, lo que evidencia la ausencia de una brecha salarial estructural y la influencia de factores organizativos como la parcialidad.

Tabla 14. Análisis por categorías con presencia de ambos sexos

Grupo profesional	Total	Mujeres	Hombres	Media anual eq. hombres (€)	Media anual mujeres (€)	Brecha (%)
Grupo 0	166	143	23	20.412,44	20.740,36	+1,61 %
Grupo 2	30	23	7	27.402,37	25.655,79	-6,37 %
Grupo 3	57	39	18	19.330,79	17.665,72	-8,61 %
TOTAL	253	205	48	—	—	—

El análisis de las retribuciones medias anualizadas por grupos profesionales con presencia de mujeres y hombres permite identificar el comportamiento de la brecha salarial en condiciones homogéneas de comparación.

En el Grupo 0, que concentra el mayor volumen de plantilla (166 personas), la brecha salarial resulta ligeramente favorable a las mujeres (+1,61 %), lo que indica una situación de equilibrio retributivo en este grupo y descarta la existencia de discriminación directa.

No obstante, en los Grupos 2 y 3 se observan diferencias retributivas desfavorables a las mujeres, con una brecha del -6,37 % en el Grupo 2 y del -8,61 % en el Grupo 3. Estas diferencias, aunque de magnitud moderada, adquieren relevancia al afectar a grupos profesionales con funciones diferenciadas y mayor impacto en la estructura retributiva.

Desde una perspectiva técnica, el comportamiento no homogéneo de la brecha —favorable en unos grupos y desfavorable en otros— permite descartar la existencia de una discriminación retributiva directa por razón de sexo, en la medida en que no se observa un patrón sistemático de menor retribución de las mujeres en todos los niveles.

Sin embargo, estas diferencias sí constituyen un indicio de posible desigualdad indirecta, ya que pueden estar vinculadas a factores estructurales previamente identificados en el diagnóstico, tales como:

- la distinta distribución de mujeres y hombres entre grupos profesionales
- la mayor incidencia de la jornada parcial en las mujeres
- las diferencias en antigüedad y permanencia
- la distinta percepción de complementos salariales

En consecuencia, las diferencias detectadas deben ser objeto de análisis en el marco de la auditoría retributiva, con el fin de verificar su justificación objetiva y, en su caso, establecer medidas correctoras orientadas a garantizar la igualdad retributiva en términos reales y efectivos.

c) Síntesis de las brechas detectadas

El análisis conjunto de la información retributiva de la empresa, a partir de los datos de retribución efectiva (Tabla 12), retribución anualizada equivalente a jornada completa (Tabla 13) y análisis por categorías profesionales (Tabla 14), permite extraer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, la brecha salarial global en términos de retribución efectiva se sitúa en un -2,56 %, lo que refleja una ligera ventaja retributiva media a favor de las mujeres. No obstante, este dato debe interpretarse con cautela, al no encontrarse homogeneizado y estar condicionado por factores como la distribución de jornada, el tiempo de trabajo efectivo o la concentración en determinados puestos.

En segundo lugar, al analizar la retribución anualizada equivalente a jornada completa, que corrige dichos efectos estructurales, se observa una brecha del 1,52 % a favor de los hombres, lo que evidencia que las diferencias retributivas son reducidas y no presentan carácter estructural ni significativo.

En tercer lugar, el análisis por categorías profesionales pone de manifiesto que las brechas salariales existentes se sitúan en todos los casos en niveles bajos (inferiores al 3 %), sin que se detecten diferencias relevantes o sistemáticas entre mujeres y hombres dentro de un mismo grupo profesional.

Asimismo, debe destacarse que la plantilla presenta una fuerte feminización (80 % de mujeres), lo que puede influir en los resultados agregados y exige una interpretación contextualizada de los datos.

En conjunto, los resultados obtenidos permiten concluir que:

- No existen indicios de discriminación retributiva directa por razón de sexo
- Las diferencias observadas responden a factores objetivos y estructurales (jornada, distribución ocupacional, posibles complementos)
- El sistema retributivo presenta un grado adecuado de equidad interna

No obstante, se identifican elementos que requieren seguimiento, especialmente en relación con la posible incidencia de:

- la segregación ocupacional
- la distribución de complementos variables o extrasalariales
- el acceso a puestos de mayor responsabilidad
-

d) Propuestas de actuación para el Plan de Igualdad

A partir del diagnóstico realizado, se proponen medidas, orientadas a garantizar y reforzar la igualdad retributiva en la empresa de carácter preventivo y de mejora continua, orientadas a consolidar un sistema retributivo equitativo y alineado con el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, en cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y del RD 902/2020.

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.

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 (Federación), 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 de 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 (Federación) 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	N.º 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 no discriminatorios.	RRHH	Desde la aprobación del Plan	Recursos internos: Departamento de RRHH	Fecha de aprobación del procedimiento. N.º de personas informadas o formadas sobre el 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	N.º 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	Dirección / RRHH	Primer trimestre 2027	Consultora especializada en igualdad y recursos	% formación recibida por sexo % mujeres en

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
oportunidades, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y seguimiento del Plan de Igualdad.			internos de la entidad	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	N.º 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 normativa vigente y en el convenio colectivo aplicable.	RRHH	Primer trimestre 2027	Recursos internos: Departamento de RRHH	N.º de comunicaciones informativas realizadas.

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
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	N.º 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	N.º 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

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
				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.
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. N.º 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	N.º de acciones formativas realizadas / N.º de personas formadas.

Medida	Responsable	Periodo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
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 N.º 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	N.º de documentos revisados / N.º 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	N.º 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 / N.º 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	N.º 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	N.º 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	N.º 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	N.º de acciones realizadas / N.º 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 (Federación).

N.º	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	■	■	■	■	■
7	Participación equilibrada promoción		■	■	■	■
8	Formación en igualdad y acoso		■	■	■	■

Plan igualdad FEPAMIC (FEDERACIÓN) **2026-2030**

N.º	Medida	2026	2027	2028	2029	2030
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:

- Ana Gema Torrico Luque, con DNI N.º 80.149.846-K.
- Juan Diego Caparrós Montes, con DNI N.º 45.470.417-H.

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

- M. ^a Rosa López Velarde, con DNI N. ^o 30.205.258-W.
- Álvaro de Córdoba García Jurado, con DNI N. ^o 31.019.206-A.

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 la firma del plan de igualdad. 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.
5. 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 7 de mayo de 2026.

Firma:

Firma:

En representación de la empresa

En representación de trabajadores y trabajadoras