

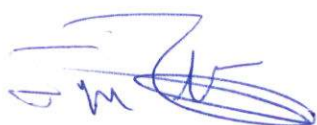
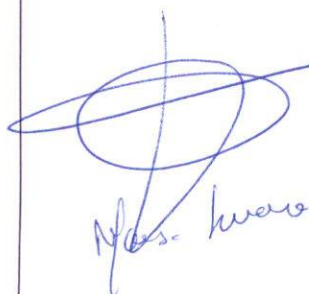


2026- 2030

Plan igualdad Fepamic Servicios para Personas Dependientes, SLU. (FSPD)

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. 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 Oportunidades entre Mujeres y Hombres de FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. (FSPD) 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, en coherencia con su naturaleza de entidad de economía social orientada a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

El presente Plan se configura como una herramienta de planificación y gestión que permite integrar de manera transversal el principio de igualdad en el conjunto de las políticas, procesos y prácticas organizativas de la entidad, reforzando el compromiso institucional con la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la mejora continua de las condiciones de trabajo de la plantilla.

La elaboración del Plan se fundamenta en el marco jurídico establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en su normativa de desarrollo, en particular el Real Decreto-ley 6/2019, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De conformidad con dicha normativa, las empresas están obligadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, tanto directa como indirecta, y promoviendo actuaciones que permitan alcanzar la igualdad efectiva en el acceso al empleo, la promoción profesional, las condiciones de trabajo y las retribuciones.

El presente Plan de Igualdad se ha elaborado a partir de un diagnóstico de situación actualizado a fecha 31 de diciembre de 2025, basado en el análisis de información cuantitativa y cualitativa relativa a la composición de la plantilla, los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo —incluida la auditoría retributiva—, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En definitiva, el Plan de Igualdad constituye una herramienta esencial para avanzar hacia una organización más justa, inclusiva y socialmente responsable, contribuyendo no solo a la mejora del clima laboral y de la calidad del empleo, sino también al cumplimiento de la función social propia de las entidades de economía social vinculadas a la integración laboral de personas con discapacidad.

En virtud de todo lo anterior, y en el ejercicio de su responsabilidad social, en fecha 8 de mayo de 2026, las partes firmantes acuerdan la aprobación del presente Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. (FSPD), como instrumento estratégico y operativo para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



2. Presentación

2.1. Metodología

Para la elaboración del Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. (FSPD) 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, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

El diagnóstico se ha basado en el análisis sistemático de la información disponible en la organización, así como en la participación de los distintos agentes implicados en el proceso de elaboración del Plan, garantizando un enfoque integral y ajustado a la realidad específica del Centro Especial de Empleo.

En particular, 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 y contratación, con especial atención a posibles sesgos de género en el acceso al empleo;
- análisis de la clasificación profesional y de la distribución de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo, a efectos de detectar posibles situaciones de segregación ocupacional;
- evaluación de las políticas de formación y promoción profesional, valorando su impacto desde la perspectiva de género;
- análisis de las condiciones de trabajo, incluyendo la organización del tiempo de trabajo y la incidencia de la jornada parcial;
- revisión del sistema retributivo y realización de la correspondiente auditoría retributiva, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, con el objetivo de identificar posibles diferencias salariales y valorar su justificación;
- análisis de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como de las políticas de corresponsabilidad existentes en la entidad;
- revisión de los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, evaluando su adecuación a la normativa vigente;
- análisis del funcionamiento de los sistemas de apoyo específicos del CEE, en particular la intervención de la Unidad de Ajuste Personal y Social, como elemento clave en la integración laboral de las personas trabajadoras;
- participación de la representación legal de las personas trabajadoras, a través de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en todas las fases del proceso.

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.



Plan igualdad Fepamic Servicios para Personas Dependientes, SLU. (FSPD) **2026-2030**

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	FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. (FSPD)
NIF	B14728877
Domicilio Social	CALLE MARIA MONTESSORI, S/N
Forma Jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal
Año de Constitución	2007
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	<u>Encarnación Sarria Moya</u>
Cargo	Apoderada
Teléfono	957767700
Email	presidencia@fepamic.org
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Inmaculada Marín Pérez de La Lastra
Cargo	Vicepresidenta
Tlf	670815594
Email	igualdad@fepamic.org
ACTIVIDAD	
Sector de Actividad	Servicios sociales con alojamiento, dirigidos a personas con discapacidad gravemente afectadas.
CNAE	8731 / 8790: Asistencia en establecimientos residenciales
Descripción de la actividad	La entidad desarrolla su actividad en el ámbito de los servicios sociosanitarios, prestando atención integral a personas con discapacidad en situación de dependencia, mediante recursos residenciales especializados.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	La actividad de la entidad se desarrolla en el ámbito provincial, concentrándose principalmente en el centro de trabajo ubicado en Córdoba, desde el que se presta el

	servicio residencial.		
DIMENSIÓN			
Personas trabajadoras	Mujeres	Hombres	Total
	109	76	185
Centros de trabajo	2		
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

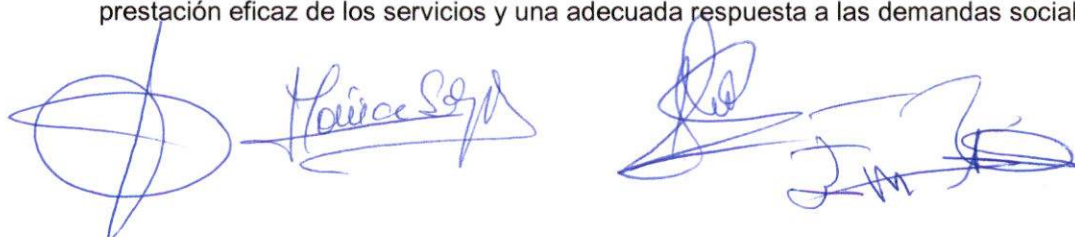
FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. (FSPD) forma parte del conjunto de entidades promovidas por FEPAMIC, organización de referencia en el ámbito de la atención integral y la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

La entidad fue constituida como sociedad limitada unipersonal y calificada como Centro Especial de Empleo mediante Resolución de 9 de mayo de 2006, con el objetivo de favorecer la integración laboral de personas con discapacidad mediante el desarrollo de actividades económicas compatibles con la generación de empleo protegido y la prestación de servicios de calidad.

Desde sus inicios, FSPD ha orientado su actividad a la atención de personas con discapacidad en situación de dependencia, especialmente aquellas con mayores necesidades de apoyo, desarrollando su labor principalmente en recursos residenciales especializados y en servicios de atención sociosanitaria. Junto a esta línea principal de actuación, la entidad ha ido diversificando progresivamente su actividad hacia otros ámbitos vinculados al cuidado, el bienestar y la prestación de servicios, incluyendo el área de cocina y restauración, así como servicios relacionados con FEPAMIC Salud, en el ámbito de la rehabilitación.

En este proceso de evolución y consolidación, la entidad ha ampliado su presencia en distintos espacios de prestación de servicios, participando igualmente en el servicio de restauración del Parlamento de Andalucía, lo que refleja su capacidad de adaptación organizativa, su experiencia en la gestión de servicios y su contribución a la inserción laboral de personas con discapacidad en entornos diversos.

A lo largo de su trayectoria, FSPD ha experimentado un proceso continuado de crecimiento, consolidación y adaptación a las necesidades del entorno, reforzando su estructura organizativa y sus procedimientos internos con el fin de garantizar una atención de calidad, una prestación eficaz de los servicios y una adecuada respuesta a las demandas sociales.



Asimismo, la entidad ha incorporado de forma progresiva principios transversales en su gestión, tales como la mejora continua, la atención centrada en la persona, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la inclusión social, configurándose como una organización comprometida tanto con la calidad del servicio como con el desarrollo profesional y personal de su plantilla.

3. Comisión negociadora del Plan de Igualdad

Por una parte, la representación de la empresa:

- D.ª Inmaculada María Pérez de la Lastra, Subdirectora.
- D. Alfonso Serrano Galán, Director.

Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- D. Antonio Fimia Moreno, Mantenimiento.
- D.ª Mónica Salguero Sánchez, Cocina.

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. (FSPD), y en cumplimiento de lo establecido en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en 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 presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la plantilla de FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U., con independencia de su sexo, tipo de contrato, modalidad de jornada, categoría profesional, antigüedad o centro de trabajo.

El Plan se extiende a todas las personas trabajadoras que presten servicios en la entidad durante su periodo de vigencia, incluyendo tanto al personal con contrato indefinido como temporal, así como a aquellas personas que se incorporen o causen baja durante dicho periodo.

Dado que la entidad tiene la consideración de Centro Especial de Empleo, el Plan resulta igualmente aplicable a la totalidad de personas trabajadoras con discapacidad que integran la plantilla, garantizando la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en el marco de la inclusión social y laboral.

Asimismo, el presente Plan será de aplicación a todos los niveles organizativos de la empresa, incluyendo tanto al personal de atención directa como al personal técnico, de servicios y de administración, sin perjuicio de la posible adopción de medidas específicas dirigidas a determinados colectivos en función de las necesidades detectadas en el diagnóstico.



El ámbito personal del Plan de Igualdad se configura conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, garantizando su aplicación universal a la plantilla y la inclusión de todas las modalidades contractuales y situaciones laborales existentes en la entidad.

4.2. Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en la totalidad del ámbito territorial en el que FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. desarrolla su actividad.

En la actualidad, la entidad concentra su actividad en un único centro de trabajo ubicado en la provincia de Córdobay Sevilla, en el que se presta el servicio residencial de atención a personas con discapacidad en situación de dependencia.

En consecuencia, el ámbito territorial del Plan se circunscribe al citado centro de trabajo, sin perjuicio de que, en caso de ampliación futura de la actividad a otros centros o ubicaciones, el Plan de Igualdad resulte igualmente de aplicación a los mismos durante su periodo de vigencia.

Este planteamiento garantiza la aplicación homogénea de las medidas en materia de igualdad en toda la organización, asegurando la coherencia en la gestión de los recursos humanos y en la implementación de las políticas de igualdad.

4.3. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Su periodo de aplicación se extenderá desde el día 8 de mayo de 2026 hasta el día 7 de mayo de 2030, sin perjuicio de su revisión, actualización o prórroga en los supuestos previstos en la normativa vigente o cuando así lo acuerden las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento.

El Plan tiene carácter dinámico y flexible, pudiendo ser objeto de revisión durante su vigencia en función de los resultados del sistema de seguimiento y evaluación, de la detección de nuevas necesidades organizativas o de modificaciones normativas que resulten de aplicación.

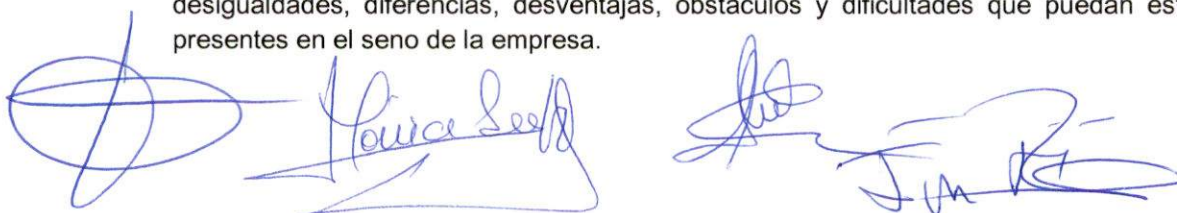
5. Informe de diagnóstico. Auditoría retributiva

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 con alojamiento, dirigidos a la atención integral de personas con discapacidad en situación de dependencia, especialmente aquellas con necesidades de apoyo intensivo, mediante la prestación de cuidados personales, atención sociosanitaria y acompañamiento en recursos residenciales especializados.

Modelo empresarial: Entidad de economía social configurada como Centro Especial de Empleo, cuyo modelo combina la prestación de servicios sociosanitarios de carácter residencial con una finalidad social orientada a la inclusión, la atención integral y la mejora de la calidad de vida de personas con discapacidad, integrando criterios de sostenibilidad social, responsabilidad corporativa e igualdad de oportunidades en la gestión de personas y en la organización del trabajo.

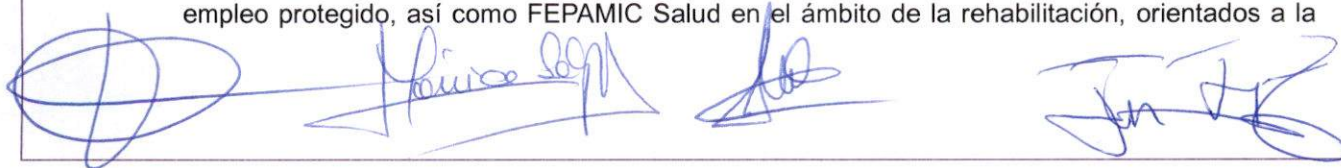
Dimensión: La plantilla de la empresa está integrada por un total de 185 personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2025, de las cuales 109 son mujeres y 76 son hombres, conforme a los datos disponibles a 31 de diciembre de 2025, lo que evidencia una composición claramente feminizada.

Estructura organizativa: La entidad presenta una estructura organizativa jerarquizada y funcional, adaptada a la naturaleza de los servicios sociosanitarios que presta, articulada en torno a una dirección general de la que dependen las distintas áreas de gestión y atención directa. La organización integra perfiles técnicos, personal de atención directa y personal de apoyo, distribuida en diferentes centros de trabajo y coordinada mediante mandos intermedios que garantizan el adecuado funcionamiento del servicio.

Asimismo, la estructura incorpora los mecanismos de gestión de personas, incluyendo la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, y se orienta a asegurar la calidad asistencial, la eficiencia organizativa y la atención integral a las personas usuarias, en coherencia con los principios de inclusión y responsabilidad social propios de un Centro Especial de Empleo.

Líneas de negocio: La actividad de la entidad se articula en torno a la prestación de servicios sociales con alojamiento dirigidos a personas con discapacidad gravemente afectadas, incluyendo la gestión de centros residenciales y recursos de atención integral. Estas actuaciones comprenden la atención sociosanitaria, el cuidado personal, el apoyo en actividades de la vida diaria y la intervención psicosocial, orientadas a garantizar el bienestar, la autonomía personal y la inclusión social de las personas usuarias.

Asimismo, la entidad desarrolla actividades complementarias vinculadas al ámbito asistencial y de prestación de servicios, entre las que se incluyen los servicios de cocina y restauración, como soporte esencial para la atención integral en los centros y como línea de generación de empleo protegido, así como FEPAMIC Salud en el ámbito de la rehabilitación, orientados a la



mejora funcional, la recuperación y el mantenimiento de la autonomía de las personas usuarias.

Sistema de gestión: La entidad dispone de un sistema de gestión estructurado que integra los procesos organizativos, asistenciales y de gestión de personas, orientado a garantizar la calidad en la prestación de los servicios y el cumplimiento de la normativa aplicable. Este sistema se articula mediante procedimientos internos, protocolos de actuación y mecanismos de coordinación entre áreas, que permiten una adecuada planificación, ejecución y evaluación de la actividad. Asimismo, incorpora herramientas de seguimiento y control, así como la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en las materias que les son propias, favoreciendo una gestión transparente, eficiente y alineada con los principios de mejora continua, responsabilidad social e igualdad de oportunidades.

b) Análisis de la plantilla

A fecha 31 de diciembre de 2025, la plantilla activa de FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. está integrada por un total de 185 personas trabajadoras, de las cuales 109 son mujeres y 76 son hombres, lo que refleja una composición con predominio femenino en el conjunto de la organización.

Tabla 1. Número de personas trabajadoras

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Total
Plantilla desagregada por sexo	109	58,9 %	76	41,1 %	185	100 %

A fecha 31 de diciembre de 2025, la plantilla activa de FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. está integrada por un total de 185 personas trabajadoras, de las cuales 109 son mujeres y 76 son hombres, lo que representa una distribución del 58,9 % de mujeres frente al 41,1 % de hombres.

Esta composición pone de manifiesto una clara feminización de la organización, circunstancia coherente con la naturaleza de la actividad desarrollada en el ámbito de los servicios de atención a personas en situación de dependencia, tradicionalmente asociada a una mayor presencia femenina.

Este dato constituye un elemento relevante para el análisis de la estructura de la plantilla y para la identificación de posibles situaciones de segregación horizontal y vertical que serán objeto de estudio en los apartados posteriores del diagnóstico.

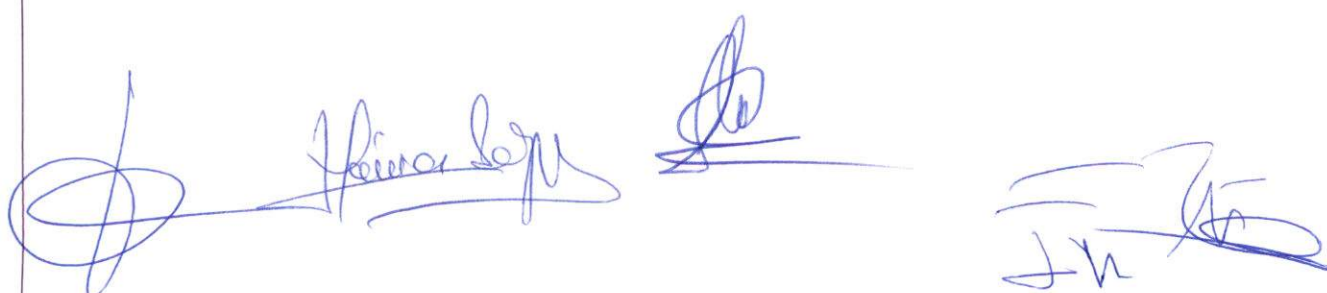


Tabla 2. Distribución de la plantilla por edades y sexo

Tramo de edad	Mujeres	Mujeres (sobre total mujeres)	Hombres	Hombres (sobre total hombres)	Total	% Total
< 30 años	18	16,5 %	10	13,2 %	28	15,1 %
30–39 años	23	21,1 %	11	14,5 %	34	18,4 %
40–49 años	34	31,2 %	20	26,3 %	54	29,2 %
50–59 años	25	22,9 %	25	32,9 %	50	27,0 %
60 o más	9	8,3 %	10	13,2 %	19	10,3 %
TOTAL	109	100 %	76	100 %	185	100 %

El análisis de la distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo pone de manifiesto una estructura demográfica con predominio femenino en la mayor parte de los intervalos de edad. En particular, las mujeres presentan una mayor presencia en los tramos de menor edad, especialmente entre los 30 y 39 años (67,6 %) y entre las personas menores de 30 años (64,3 %), así como en el tramo de 40 a 49 años (63,0 %), lo que evidencia una clara feminización de las cohortes más jóvenes e intermedias.

Desde la perspectiva de la distribución interna por sexo, el 68,8 % de las mujeres se concentra en los tramos de edad comprendidos entre los 30 y los 49 años, lo que indica que el núcleo principal de la plantilla femenina se sitúa en edades centrales de la vida laboral. Por su parte, los hombres presentan una distribución más equilibrada, con una mayor presencia relativa en los tramos de mayor edad: el 46,1 % de los hombres tiene 50 o más años, frente al 31,2 % de las mujeres, lo que evidencia un mayor envejecimiento relativo de la plantilla masculina.

En el tramo de 50 a 59 años se observa una distribución equilibrada entre mujeres y hombres (50,0 % en ambos casos), mientras que en el grupo de 60 o más años aparece una ligera mayoría masculina (52,6 %), reforzando la tendencia de mayor presencia de hombres en las edades más avanzadas.

En conjunto, la estructura de edad refleja una feminización significativa de la plantilla, especialmente en los tramos jóvenes e intermedios, que convive con una mayor presencia masculina en los tramos de mayor edad. Esta configuración resulta coherente con un proceso de incorporación más reciente de mujeres a la organización y puede tener implicaciones en la evolución futura de la plantilla, particularmente en términos de promoción profesional, relevo generacional y estabilidad en el empleo, aspectos que deberán ser objeto de seguimiento en el marco del Plan de Igualdad.

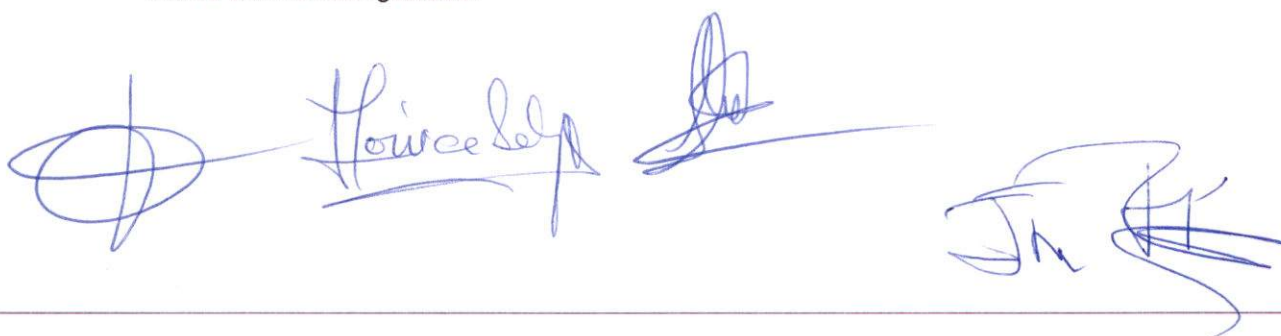


Tabla 3. Distribución de la plantilla por antigüedad

Tramo de antigüedad	Mujeres	Mujeres (sobre total mujeres)	Hombres	Hombres (sobre total hombres)	Total	% Total
< 1 año	37	33,9 %	22	28,9 %	59	31,9 %
1 – 3 años	16	14,7 %	13	17,1 %	29	15,7 %
3 – 5 años	17	15,6 %	4	5,3 %	21	11,4 %
5 – 10 años	17	15,6 %	8	10,5 %	25	13,5 %
10 o más años	22	20,2 %	29	38,2 %	51	27,6 %
TOTAL	109	100 %	76	100 %	185	100 %

El análisis de la antigüedad de la plantilla pone de manifiesto una estructura claramente dual, caracterizada por la coexistencia de un volumen relevante de incorporaciones recientes y un núcleo consolidado de personas trabajadoras con elevada permanencia en la entidad.

En primer lugar, destaca el peso del tramo de menos de un año de antigüedad, que concentra el 31,9 % de la plantilla. En este tramo, las mujeres son mayoritarias (62,7 % del total del tramo), y, además, representan el 33,9 % del total de mujeres de la plantilla, lo que evidencia una mayor concentración femenina en las incorporaciones recientes.

En los tramos intermedios (1 a 10 años), se mantiene una mayoría femenina sostenida dentro de cada tramo (con porcentajes superiores al 55 %), lo que refleja una consolidación progresiva de la presencia de mujeres en la organización en los últimos años. Desde la perspectiva de la distribución interna por sexo, estos tramos agrupan aproximadamente el 45,9 % de las mujeres, frente al 32,9 % de los hombres, lo que confirma una mayor presencia relativa femenina en las antigüedades medias.

Por el contrario, en el tramo de 10 o más años de antigüedad, se observa una mayor presencia masculina (56,9 % del tramo). Además, este tramo concentra el 38,2 % del total de hombres, frente al 20,2 % de las mujeres, lo que evidencia que los hombres presentan una mayor permanencia histórica en la entidad.

En conjunto, la distribución de la antigüedad confirma un proceso de feminización reciente de la plantilla, que convive con una base histórica más masculinizada. Esta configuración resulta especialmente relevante desde la perspectiva de igualdad, en la medida en que la antigüedad puede incidir en la estabilidad laboral, el acceso a complementos retributivos, la experiencia acumulada y las oportunidades de promoción profesional. En consecuencia, se recomienda incorporar este factor en el análisis de posibles brechas de género y en el diseño de medidas específicas dentro del Plan de Igualdad.

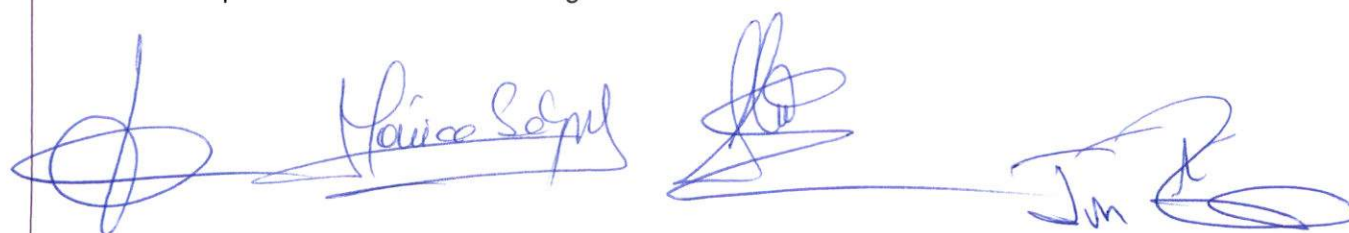


Tabla 4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Sexo	Indefinido	Temporal	Total	% Indefinido	% Temporal
Mujeres	76	33	109	69,7 %	30,3 %
Hombres	58	18	76	76,3 %	23,7 %
TOTAL	134	51	185	72,4 %	27,6 %

El análisis de la distribución de la plantilla por tipo de contrato pone de manifiesto un claro predominio de la contratación indefinida, que representa el 72,4 % del total de personas trabajadoras, frente a un 27,6 % de contratación temporal.

Desde la perspectiva de género, se observa una diferencia relevante en la estabilidad contractual. En particular, los hombres presentan una mayor proporción de contratos indefinidos (76,3 %) en comparación con las mujeres (69,7 %), lo que indica una mayor estabilidad relativa en el colectivo masculino.

Por el contrario, las mujeres presentan una mayor incidencia de la contratación temporal (30,3 % frente a 23,7 % en hombres), lo que evidencia una mayor exposición femenina a situaciones de menor estabilidad en el empleo.

Este resultado debe interpretarse en el contexto de la distribución de la plantilla por grupos profesionales y condiciones de trabajo, en la medida en que las mujeres pueden estar más representadas en determinados puestos o modalidades de contratación donde la temporalidad es más frecuente. En este sentido, será necesario profundizar en el análisis cruzado con variables como categoría profesional, jornada y antigüedad, a fin de identificar posibles factores estructurales que estén incidiendo en esta diferencia.

En conjunto, la mayor tasa de temporalidad femenina constituye un elemento relevante desde la perspectiva del diagnóstico de igualdad, al poder tener impacto en la estabilidad laboral, la continuidad de la carrera profesional y el acceso a derechos y condiciones vinculadas a la permanencia en la empresa, por lo que deberá ser objeto de seguimiento específico en el Plan de Igualdad.

Tabla 5. Distribución por tipo de jornada

Tipo de jornada	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Jornada completa	103	94,5 %	72	94,7 %	175	94,6 %
Jornada parcial	6	5,5 %	4	5,3 %	10	5,4 %
TOTAL	109	100 %	76	100 %	185	100 %

La plantilla de FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. a 31 de diciembre de

2025 presenta una estructura claramente sustentada en la jornada completa, que alcanza al 94,6 % del total de personas trabajadoras, frente a un 5,4 % de jornadas parciales.

Desde la perspectiva de género, la parcialidad tiene una incidencia reducida y presenta una distribución prácticamente equilibrada entre mujeres y hombres. En términos absolutos, se identifican 6 mujeres y 4 hombres con jornada parcial. En términos relativos, la parcialidad afecta al 5,5 % de las mujeres y al 5,3 % de los hombres.

Por tanto, aunque existe una ligera mayor presencia femenina en las jornadas parciales, esta diferencia es mínima y no presenta, en principio, un carácter estructural. A diferencia de lo que suele observarse en otros sectores, la jornada parcial no aparece en este caso como un factor relevante de desigualdad entre mujeres y hombres.

No obstante, conviene mantener su seguimiento en el marco del Plan de Igualdad, a fin de verificar su posible incidencia sobre las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral, la promoción profesional y las retribuciones, especialmente en su interacción con otras variables como la categoría profesional o el tipo de contrato.

Análisis cruzado de jornada, tipo de contrato y categoría profesional desde la perspectiva de género

El análisis conjunto de la jornada de trabajo, el tipo de contrato y la distribución por categoría profesional permite profundizar en la identificación de posibles desigualdades estructurales no visibles en el análisis aislado de cada variable.

En relación con la jornada, se ha constatado una distribución prácticamente equilibrada entre mujeres y hombres, con una incidencia muy reducida de la jornada parcial en ambos colectivos. Asimismo, el análisis del tipo de contrato ha evidenciado un predominio de la contratación indefinida, si bien con una ligera mayor estabilidad en el empleo entre los hombres y una mayor incidencia de la temporalidad en el caso de las mujeres.

Al incorporar la variable de categoría profesional, se observa que estas diferencias pueden estar vinculadas a la segregación ocupacional existente en la plantilla. En particular, la mayor presencia de mujeres en determinados puestos de atención directa o categorías profesionales específicas puede estar asociada a una mayor rotación o a modalidades contractuales más vinculadas a la prestación de servicios, lo que explicaría su mayor exposición relativa a la temporalidad.

Por el contrario, los hombres, con una mayor presencia relativa en categorías profesionales con mayor estabilidad estructural o vinculadas a funciones técnicas u operativas específicas, presentan una mayor proporción de contratos indefinidos, lo que se traduce en una mayor estabilidad laboral.

En este contexto, aunque la jornada parcial no constituye en sí misma un factor relevante de desigualdad en la entidad, su interacción con el tipo de contrato y la categoría profesional podría generar efectos indirectos sobre la calidad del empleo, la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo profesional.



Tabla 6. Distribución por grupo profesional

Grupo profesional	Mujeres	Mujeres (% sobre total mujeres)	Hombres	Hombres (% sobre total hombres)	Total	% Total
Grupo nivel 2 y 3	15	13,8 %	6	7,9 %	21	11,4 %
Grupo técnico y de intervención especializada	67	61,5 %	55	72,4 %	122	65,9 %
Grupo de apoyo técnico y auxiliar	11	10,1 %	12	15,8 %	23	12,4 %
Grupo hostelería y servicios complementarios	16	14,7 %	3	3,9 %	19	10,3 %
TOTAL	109	100 %	76	100 %	185	100%

La distribución de la plantilla por grupo profesional pone de manifiesto la existencia de patrones de segregación ocupacional por razón de sexo, especialmente vinculados a la naturaleza de las funciones desempeñadas.

El grupo técnico y de intervención especializada, que concentra el mayor volumen de la plantilla (65,9 %), presenta una elevada participación de ambos sexos, si bien con una mayor presencia relativa de hombres (72,4 % sobre el total de hombres) frente al 61,5 % de las mujeres, lo que evidencia una cierta masculinización relativa en este ámbito dentro de la estructura ocupacional general.

Por su parte, el grupo de nivel 2 y 3 (titulaciones universitarias) muestra una mayor presencia proporcional de mujeres (13,8 %) frente a los hombres (7,9 %), lo que constituye un elemento positivo en términos de acceso femenino a posiciones de mayor cualificación. No obstante, su peso sobre el conjunto de la plantilla sigue siendo limitado (11,4 %).

El grupo de apoyo técnico y auxiliar presenta una distribución equilibrada, con ligera mayor presencia masculina (15,8 % frente a 10,1 % de mujeres), sin que se aprecien desviaciones significativas, aunque conviene mantener su seguimiento.

Finalmente, el grupo de hostelería y servicios complementarios evidencia una clara feminización (14,7 % de las mujeres frente a 3,9 % de los hombres), lo que refleja la persistencia de una segregación horizontal, asociada a la concentración de mujeres en actividades tradicionalmente feminizadas y de menor reconocimiento profesional.

En conjunto, la estructura analizada pone de manifiesto que, si bien no existen desequilibrios extremos, persisten dinámicas de concentración diferencial por sexo en determinados grupos profesionales, especialmente en los ámbitos de cuidados y servicios complementarios, lo que

Plan igualdad Fepamic Servicios para Personas Dependientes, SLU. (FSPD) **2026-2030**

deberá ser objeto de atención en el diseño de medidas del Plan de Igualdad, particularmente en materia de promoción profesional, diversificación ocupacional y valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

Tabla 7. Personas trabajadoras con discapacidad

Discapacidad	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% total
Con discapacidad	60	55,0 %	62	81,6 %	122	65,9 %
Sin discapacidad	49	45,0 %	14	18,4 %	63	34,1 %
TOTAL	109	100 %	76	100 %	185	100 %

El análisis de la plantilla evidencia una elevada presencia de personas con discapacidad, que representan el 65,9 % del total, en coherencia con la naturaleza de la entidad como Centro Especial de Empleo.

En términos absolutos, el número de mujeres y hombres con discapacidad es muy similar (60 mujeres y 62 hombres). No obstante, este dato debe interpretarse teniendo en cuenta la diferente composición de la plantilla, en la que las mujeres tienen un mayor peso (109 mujeres frente a 76 hombres).

Desde una perspectiva relativa, la proporción de personas con discapacidad es significativamente más elevada entre los hombres (81,6 %) que entre las mujeres (55,0 %). En consecuencia, aunque las mujeres son más numerosas en la plantilla, la discapacidad presenta una mayor incidencia proporcional en el colectivo masculino.

Esta distribución pone de manifiesto la importancia de incorporar una perspectiva interseccional en el análisis de igualdad, atendiendo a la interacción entre género y discapacidad, especialmente en relación con la asignación de puestos, las condiciones de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional.

Tabla 8. Distribución personas con discapacidad por grupo profesional y sexo

Grupo profesional	Mujeres	Mujeres (sobre total mujeres)	Hombres	Hombres (sobre total hombres)	Total	% Total
Grupo nivel 2 y 3	8	13,3 %	2	3,2 %	10	8,2 %
Grupo técnico y de intervención especializada	8	13,3 %	13	21,0 %	21	17,2 %
Grupo de apoyo técnico y auxiliar	37	61,7 %	36	58,1 %	73	59,8 %
Grupo hostelería y servicios	7	11,6 %	11	17,7 %	18	14,8 %

Plan igualdad Fepamic Servicios para Personas Dependientes, SLU. (FSPD)

**2026-
2030**

complementarios						
TOTAL	60	100 %	62	100 %	122	

La distribución de la plantilla por grupo profesional refleja una estructura relativamente equilibrada en términos globales, si bien persisten determinadas diferencias en la concentración de mujeres y hombres según el tipo de funciones desempeñadas, lo que permite identificar dinámicas de segregación ocupacional.

El grupo de apoyo técnico y auxiliar, que concentra la mayor parte de la plantilla (59,8 %), presenta una distribución prácticamente equilibrada entre mujeres (61,7 %) y hombres (58,1 %), lo que indica que este ámbito constituye el núcleo central de empleo de la entidad sin evidenciar sesgos significativos por razón de sexo.

En relación con el grupo técnico y de intervención especializada, se observa una mayor presencia relativa de hombres (21,0 % sobre el total de hombres) frente a mujeres (13,3 %), lo que apunta a una cierta masculinización de las funciones técnicas más especializadas o de intervención directa, aspecto que deberá ser objeto de seguimiento en términos de acceso y promoción profesional.

Por su parte, el grupo de nivel 2 y 3 (titulaciones universitarias) presenta una mayor representación femenina en términos absolutos (8 mujeres frente a 2 hombres) y relativos (13,3 % frente a 3,2 %), lo que constituye un elemento positivo en cuanto al acceso de las mujeres a posiciones de mayor cualificación. No obstante, el reducido peso de este grupo sobre el conjunto de la plantilla (8,2 %) aconseja analizar su evolución futura, especialmente en relación con las oportunidades de desarrollo profesional.

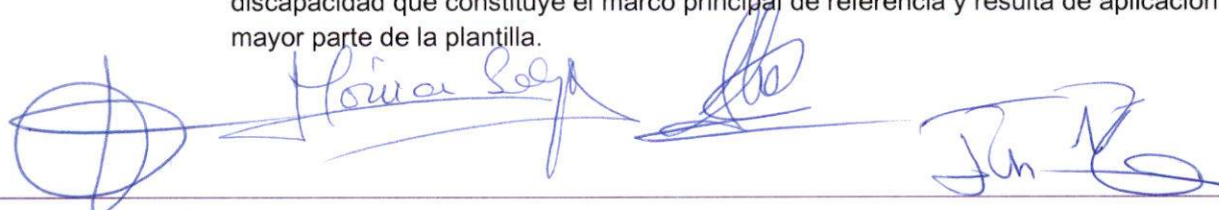
Finalmente, el grupo de hostelería y servicios complementarios muestra una mayor presencia de hombres (17,7 %) frente a mujeres (11,7 %), lo que supone una distribución menos habitual desde la perspectiva de género y sugiere una posible segmentación funcional inversa, que deberá ser igualmente analizada para comprender los factores organizativos que la explican.

En conjunto, la estructura organizativa presenta un nivel razonable de equilibrio, sin concentraciones extremas, si bien se identifican tendencias diferenciadas en determinados grupos profesionales, especialmente en el ámbito técnico y en los niveles de cualificación superior. Estas dinámicas deberán ser consideradas en el diseño de medidas del Plan de Igualdad, en particular en materia de promoción profesional, acceso a puestos técnicos y garantía de igualdad de oportunidades en la progresión laboral.

Convenios colectivos de aplicación y su incidencia en el diagnóstico de igualdad

En FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. resultan de aplicación dos convenios colectivos diferenciados, que estructuran las condiciones laborales de la plantilla en función de la actividad desarrollada:

- El XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad que constituye el marco principal de referencia y resulta de aplicación a la mayor parte de la plantilla.



- El Convenio colectivo de Hostelería de Sevilla, aplicable a un colectivo minoritario vinculado a servicios complementarios.

Desde una perspectiva cuantitativa, se observa una clara concentración de la plantilla en el convenio del ámbito asistencial, que agrupa aproximadamente más del 80 % de las personas trabajadoras, mientras que el convenio de hostelería presenta un peso significativamente menor.

c) Análisis de las áreas del diagnóstico

La plantilla de FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. se caracteriza por su dimensión y por el desarrollo de actividades de carácter eminentemente operativo, vinculadas principalmente a la prestación de servicios de atención a personas, así como a actividades auxiliares tales como mantenimiento, limpieza, control de accesos y otras funciones de apoyo, en el marco de la economía social y del empleo protegido para personas con discapacidad.

1. Procesos de selección y contratación

El análisis de los procesos de selección y contratación en FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. se realiza con el objetivo de evaluar la incorporación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la posible existencia de sesgos directos o indirectos en el acceso al empleo.

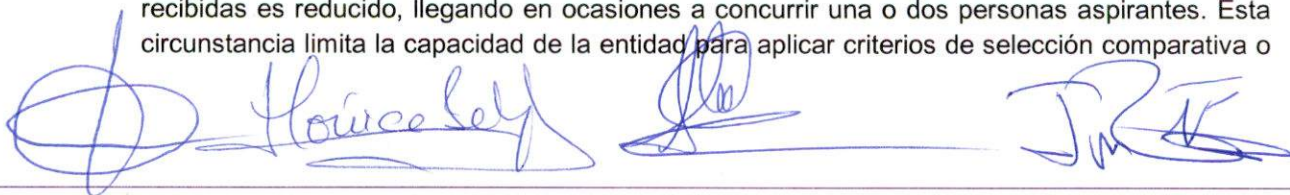
Con carácter general, la entidad dispone de procedimientos de selección vinculados a las necesidades operativas de los servicios que presta, con una elevada rotación en determinados puestos, especialmente en el ámbito de la atención directa y servicios auxiliares. No obstante, el análisis realizado pone de manifiesto que dichos procesos presentan un grado de formalización limitado, lo que puede dificultar la trazabilidad y evaluación objetiva de los criterios utilizados en la selección.

En relación con la composición de la plantilla, se observa que las nuevas incorporaciones tienden a reproducir los patrones de distribución por sexo ya existentes en la organización. En particular, se mantiene una mayor presencia de mujeres en los puestos vinculados al cuidado y atención a personas, mientras que los hombres se incorporan en mayor medida a puestos de mantenimiento, logística y servicios generales. Este fenómeno constituye un indicio de segregación horizontal en el acceso al empleo.

En cuanto a los canales de reclutamiento, estos se basan principalmente en bolsas de empleo, servicios públicos de empleo y redes internas, lo que puede limitar la diversidad de candidaturas si no se acompaña de estrategias activas orientadas a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos.

Asimismo, no se constata la existencia de criterios de acción positiva formalizados dirigidos a corregir situaciones de infrarrepresentación, ni de protocolos específicos que garanticen la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de selección.

Debe señalarse, no obstante, que en determinados procesos de selección, especialmente en aquellos vinculados a puestos operativos o de difícil cobertura, el número de candidaturas recibidas es reducido, llegando en ocasiones a concurrir una o dos personas aspirantes. Esta circunstancia limita la capacidad de la entidad para aplicar criterios de selección comparativa o



medidas de acción positiva, y pone de manifiesto la existencia de condicionantes externos derivados del propio mercado de trabajo.

En conjunto, el análisis evidencia que, si bien no se identifican prácticas discriminatorias directas, existen factores estructurales que contribuyen a la reproducción de desigualdades de género en el acceso al empleo, derivados fundamentalmente de la falta de sistematización de los procesos, de la ausencia de medidas proactivas en materia de igualdad y de las limitaciones en la disponibilidad de candidaturas.

2. Clasificación profesional

El análisis de la clasificación profesional en FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. tiene por objeto evaluar la distribución de mujeres y hombres en los distintos grupos, categorías y puestos de trabajo, así como detectar posibles situaciones de desigualdad derivadas de la asignación de funciones o de la valoración de los puestos.

De acuerdo con los datos analizados, la estructura profesional de la entidad se caracteriza por una alta concentración en categorías vinculadas a la atención directa, que constituyen el núcleo de la actividad. Estas categorías agrupan la mayor parte de la plantilla y presentan una presencia significativa de mujeres, en coherencia con la feminización estructural del sector de cuidados.

Por el contrario, las categorías relacionadas con servicios generales, mantenimiento, jardinería y otras funciones de carácter operativo presentan una mayor presencia masculina, lo que evidencia la existencia de una segregación horizontal por razón de sexo. Esta distribución responde a patrones tradicionales de división sexual del trabajo, que tienden a asociar a las mujeres con tareas de cuidado y a los hombres con funciones técnicas o manuales.

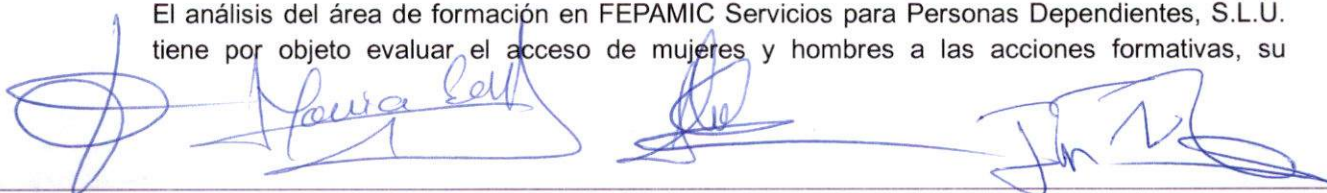
En los puestos técnicos titulados, especialmente aquellos vinculados al ámbito sociosanitario (fisioterapia, terapia ocupacional, enfermería, etc.), se observa igualmente una mayor representación femenina, lo que refuerza la concentración de mujeres en áreas relacionadas con la atención a personas.

En relación con los puestos de responsabilidad, coordinación o dirección, su peso relativo en la plantilla es reducido, por lo que el análisis cuantitativo debe realizarse con cautela. No obstante, se observa que los puestos de coordinación se encuentran ocupados mayoritariamente por mujeres (3 mujeres frente a 2 hombres), lo que indica una cierta presencia femenina en niveles intermedios de responsabilidad, si bien este dato debe interpretarse en el contexto de una estructura organizativa limitada en cuanto a posiciones de mando.

Asimismo, se constata que la clasificación profesional responde a los criterios establecidos en el convenio colectivo de aplicación, si bien no se dispone de una valoración de puestos de trabajo sistemática con perspectiva de género, lo que limita la capacidad de detectar posibles infravaloraciones de puestos feminizados en relación con otros de igual valor.

3. Formación

El análisis del área de formación en FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. tiene por objeto evaluar el acceso de mujeres y hombres a las acciones formativas, su



adecuación a las necesidades de la plantilla y su contribución al desarrollo profesional en condiciones de igualdad.

La entidad dispone de un sistema de formación continua estructurado a través de su centro de formación, desde el que se planifican y difunden anualmente las distintas acciones formativas dirigidas al conjunto de la plantilla. Estas acciones se configuran como un elemento clave para favorecer la adaptación al puesto de trabajo, la mejora de la cualificación profesional y la empleabilidad, especialmente en el contexto de un Centro Especial de Empleo.

Durante el año 2025 se ha desarrollado una oferta formativa diversa y transversal, que incluye tanto formación obligatoria como voluntaria, abarcando diferentes áreas:

- Formación en prevención de riesgos laborales, de carácter esencial para el desempeño seguro del puesto.
- Formación técnica vinculada a la atención sociosanitaria y al cuidado de personas con discapacidad.
- Formación en competencias digitales e innovación, incluyendo acciones sobre inteligencia artificial y herramientas tecnológicas.
- Formación en igualdad, diversidad y no discriminación, incluyendo contenidos específicos en materia LGTBI.
- Formación en gestión, administración y cualificación profesional, orientada a mejorar la polivalencia y el desarrollo interno.

Desde el punto de vista organizativo, el acceso a la formación se articula mediante la inscripción voluntaria de las personas trabajadoras, en coordinación con sus responsables directos, lo que permite adaptar la participación a las necesidades del servicio.

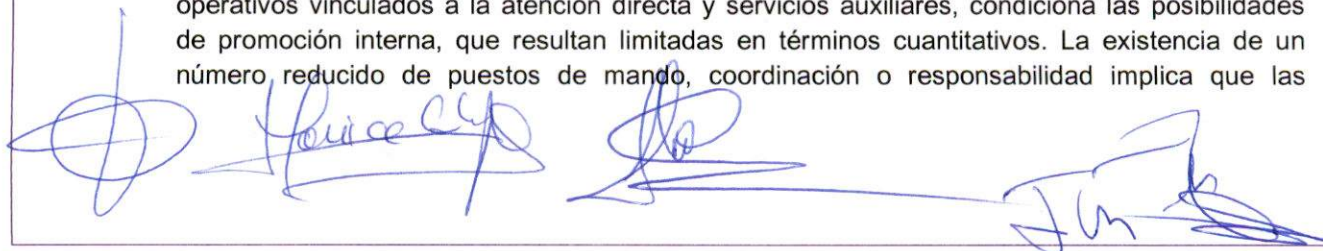
No obstante, desde la perspectiva de género, el análisis pone de manifiesto que, si bien la oferta formativa es amplia y accesible, no se dispone de un sistema sistemático de seguimiento y evaluación desagregado por sexo, lo que limita la posibilidad de analizar con precisión la participación equilibrada de mujeres y hombres en las distintas acciones formativas.

Asimismo, se observa que la formación ofertada tiende a estar alineada con las funciones desempeñadas, lo que puede contribuir indirectamente a reforzar la segregación horizontal existente, al concentrarse las mujeres en formación vinculada a cuidados y los hombres en ámbitos técnicos u operativos, sin que existan medidas específicas que fomenten la diversificación profesional.

4. Promoción profesional

El análisis de la promoción profesional en FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. tiene por objeto evaluar las oportunidades de desarrollo y progresión interna de la plantilla, así como la posible existencia de desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso a puestos de mayor responsabilidad o cualificación.

La estructura organizativa de la entidad, caracterizada por un elevado peso de puestos operativos vinculados a la atención directa y servicios auxiliares, condiciona las posibilidades de promoción interna, que resultan limitadas en términos cuantitativos. La existencia de un número reducido de puestos de mando, coordinación o responsabilidad implica que las



oportunidades de ascenso sean escasas y, en muchos casos, vinculadas a necesidades organizativas concretas.

Desde el punto de vista procedimental, no se identifica la existencia de un sistema formalizado de promoción interna, basado en criterios objetivos, transparentes y previamente definidos. La cobertura de puestos de mayor responsabilidad se realiza fundamentalmente en función de la experiencia, la adecuación al perfil requerido y las necesidades del servicio, sin que exista un procedimiento estructurado que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso a estos puestos.

En relación con la distribución por sexo, y teniendo en cuenta la información disponible, no se aprecian desequilibrios significativos en términos absolutos debido al reducido número de posiciones de responsabilidad. No obstante, la combinación de una plantilla mayoritariamente femenina y la ausencia de mecanismos formales de promoción obliga a analizar con cautela la posible existencia de segregación vertical o techo de cristal, especialmente si no se establecen medidas que garanticen la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de promoción.

Asimismo, el análisis evidencia que la promoción profesional está estrechamente vinculada a la formación y experiencia previa, si bien no se dispone de herramientas sistemáticas que permitan identificar el potencial de desarrollo de las personas trabajadoras ni itinerarios profesionales definidos que orienten su progresión dentro de la entidad.

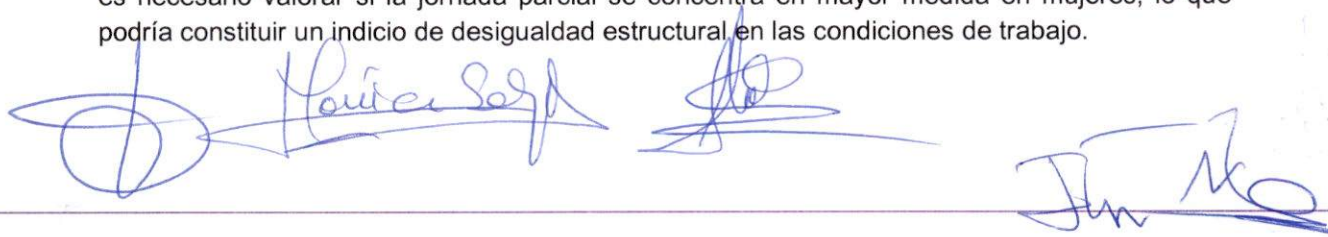
Por otro lado, no se constata la existencia de medidas de acción positiva orientadas a corregir posibles situaciones de infrarrepresentación de alguno de los sexos en determinados niveles o áreas de responsabilidad.

5. Condiciones de trabajo

El análisis de las condiciones de trabajo en FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. tiene por objeto evaluar la existencia de posibles desigualdades entre mujeres y hombres en aspectos clave de la relación laboral, tales como la tipología contractual, la jornada de trabajo, la estabilidad en el empleo y las condiciones organizativas del trabajo.

En relación con la tipología contractual, la entidad presenta un predominio de contratos de carácter indefinido, en coherencia con su actividad estructural y la necesidad de continuidad en la prestación de servicios. No obstante, se observa la existencia de contratación temporal vinculada a necesidades coyunturales o a la financiación de proyectos específicos. Desde la perspectiva de género, resulta necesario analizar la distribución de esta temporalidad para identificar posibles concentraciones diferenciadas por sexo, que puedan derivar en situaciones de mayor precariedad para alguno de los colectivos.

En cuanto a la jornada laboral, la plantilla se caracteriza mayoritariamente por la realización de jornadas completas, si bien existen supuestos de jornada parcial, especialmente en determinados servicios o actividades auxiliares. Este aspecto resulta especialmente relevante desde la perspectiva de igualdad, ya que la parcialidad suele estar asociada a mayores dificultades de conciliación y a una menor estabilidad y progresión profesional. En este sentido, es necesario valorar si la jornada parcial se concentra en mayor medida en mujeres, lo que podría constituir un indicio de desigualdad estructural en las condiciones de trabajo.



Respecto a la organización del trabajo, la actividad de la entidad, centrada en la atención a personas y en la prestación de servicios, implica la existencia de turnos y horarios adaptados a las necesidades del servicio. Esta circunstancia puede incidir de forma diferenciada en mujeres y hombres, especialmente en relación con las responsabilidades de cuidado, por lo que resulta relevante analizar su impacto desde la perspectiva de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En relación con las condiciones económicas, si bien el sistema retributivo se rige por lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, resulta necesario complementar el análisis mediante herramientas específicas como el registro retributivo y la auditoría salarial, a fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

Por otro lado, la entidad cuenta con mecanismos de apoyo relevantes, como la intervención del Área de Ajuste Personal y Social y del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, que contribuyen a la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades de las personas trabajadoras con discapacidad, favoreciendo condiciones de trabajo seguras e inclusivas.

6. Conciliación y corresponsabilidad

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la promoción de la corresponsabilidad constituyen principios fundamentales en la gestión de personas del Centro Especial de Empleo, especialmente relevantes en el contexto de una plantilla integrada mayoritariamente por personas con discapacidad.

Durante el ejercicio 2025, la entidad ha promovido medidas dirigidas a facilitar la compatibilidad entre las responsabilidades laborales y personales, garantizando el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación en condiciones de igualdad y no discriminación.

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%

En relación con las excedencias por cuidado de menor, se observa una utilización exclusiva por parte de mujeres, lo que evidencia una clara feminización de este tipo de medidas y refleja la persistencia de roles de género tradicionales en la asunción de responsabilidades familiares.

Tabla 10. Excedencias voluntarias

Excedencias voluntarias	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Total
Desagregada sexo	1	33,33 %	2	66,67 %	3	100%

Por el contrario, en las excedencias voluntarias se aprecia una mayor presencia de hombres (66,67 %) frente a mujeres (33,33 %), lo que puede indicar un uso diferenciado de esta medida en función del sexo, posiblemente vinculado a factores como la distinta posición en el empleo, las expectativas profesionales o la disponibilidad para interrumpir la actividad laboral por motivos no asociados al cuidado.

7. Infrarrepresentación de mujeres

La infrarrepresentación de mujeres constituye uno de los ejes de análisis fundamentales en el diagnóstico de igualdad, en la medida en que permite identificar desequilibrios en la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles, áreas y categorías profesionales de la organización.

En el caso de FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U., la estructura de la plantilla responde a las características propias del sector de actividad, con un predominio de puestos de carácter operativo vinculados a la atención directa, servicios auxiliares y actividades de apoyo, donde tradicionalmente existe una mayor presencia femenina.

No obstante, el análisis desagregado por categorías profesionales permite identificar posibles desequilibrios en la distribución vertical y horizontal, que deben ser objeto de valoración específica.

1. Segregación horizontal. Se observa una tendencia a la concentración de mujeres en determinadas áreas o puestos, especialmente aquellos relacionados con:

- Atención directa a personas.
- Servicios asistenciales.
- Actividades de cuidados.

Por el contrario, los hombres tienden a estar más presentes en:

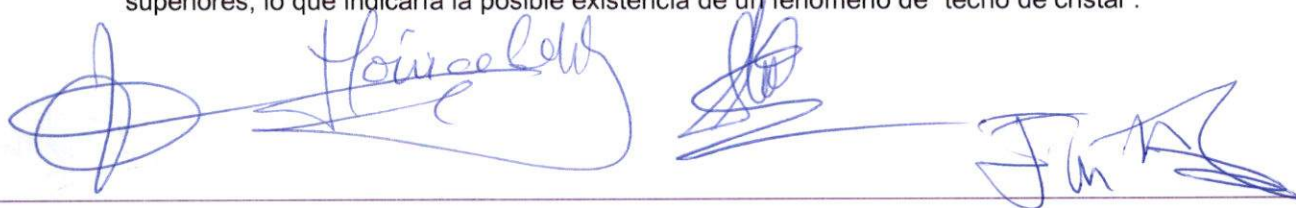
- Puestos de mantenimiento y servicios generales.
- Actividades técnicas o con componente físico.

Este patrón responde a la persistencia de estereotipos de género asociados al cuidado y a los roles tradicionalmente feminizados y masculinizados, lo que limita la diversificación profesional de la plantilla.

2. Segregación vertical. Desde la perspectiva de la estructura jerárquica, es necesario analizar la presencia de mujeres en:

- Puestos de responsabilidad.
- Mandos intermedios.
- Dirección.

En este sentido, aunque la entidad presenta una composición equilibrada o incluso mayoritaria de mujeres en la base de la plantilla, puede existir una menor presencia relativa en niveles superiores, lo que indicaría la posible existencia de un fenómeno de "techo de cristal".



8. Retribuciones

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

Estas diferencias se explican fundamentalmente por la concurrencia de factores estructurales de carácter organizativo, entre los que destacan la existencia de situaciones de jornada parcial, con una ligera mayor presencia femenina, la distribución desigual de la plantilla por puestos de trabajo y grupos profesionales, así como las diferencias en antigüedad y en la percepción de determinados complementos salariales vinculados a las condiciones específicas de los puestos.

En este sentido, se constata que la mayor parte de la plantilla se concentra en tramos retributivos homogéneos asociados a los puestos operativos y logísticos, que constituyen la base de la actividad productiva de la entidad, lo que contribuye a una cierta uniformidad salarial en dichos grupos profesionales.

Asimismo, cuando el análisis se circunscribe a las personas trabajadoras con jornada completa y dentro de un mismo grupo o puesto de trabajo, las diferencias retributivas entre mujeres y hombres se reducen de forma significativa, lo que confirma la incidencia determinante de los factores organizativos previamente señalados.

No obstante, desde la perspectiva de igualdad, dichos factores pueden generar situaciones de desigualdad indirecta, especialmente en relación con la parcialidad y la segregación ocupacional detectadas en el diagnóstico, en la medida en que afectan de forma desproporcionada a las mujeres.

De acuerdo con el análisis realizado, no se identifican diferencias retributivas entre mujeres y hombres que desempeñen trabajos de igual valor, por lo que no se aprecia la existencia de discriminación salarial directa, conforme a lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

El análisis detallado de la igualdad retributiva, incluyendo la valoración de puestos de trabajo, la auditoría de los sistemas salariales y el desglose de los distintos conceptos retributivos, se integra en la auditoría retributiva elaborada conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La entidad dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, implantado con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de conductas discriminatorias. El protocolo vigente se encuentra adaptado a la normativa aplicable y establece tanto medidas preventivas como un procedimiento interno de denuncia, investigación, resolución y seguimiento.

Durante el período analizado se han producido dos casos vinculados al ámbito de aplicación del protocolo. La existencia de estos casos pone de manifiesto la relevancia práctica de contar con mecanismos efectivos de prevención, detección y actuación, así como la necesidad de mantener una vigilancia activa sobre este tipo de conductas en el entorno laboral.

No obstante, se constata igualmente que parte de la plantilla ha recibido formación en esta materia, lo que constituye un elemento positivo para la prevención de este tipo de situaciones. Asimismo, el protocolo prevé garantías de confidencialidad, protección frente a represalias, celeridad, objetividad y seguimiento posterior, lo que refuerza su adecuación formal al marco normativo vigente.

La organización dispone, por tanto, de mecanismos orientados a la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, si bien el presente Plan de Igualdad deberá incorporar medidas específicas dirigidas a reforzar la prevención, mejorar la detección temprana, garantizar procedimientos eficaces, accesibles y confidenciales, y consolidar una cultura organizativa de tolerancia cero frente a cualquier conducta contraria a la libertad sexual, la dignidad y la igualdad en el trabajo.

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

Imagen corporativa

La imagen corporativa de FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. constituye un elemento clave en la proyección externa de la entidad y en la transmisión de sus valores organizativos, entre los que destacan la inclusión social, la diversidad, el respeto a los derechos de las personas con discapacidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

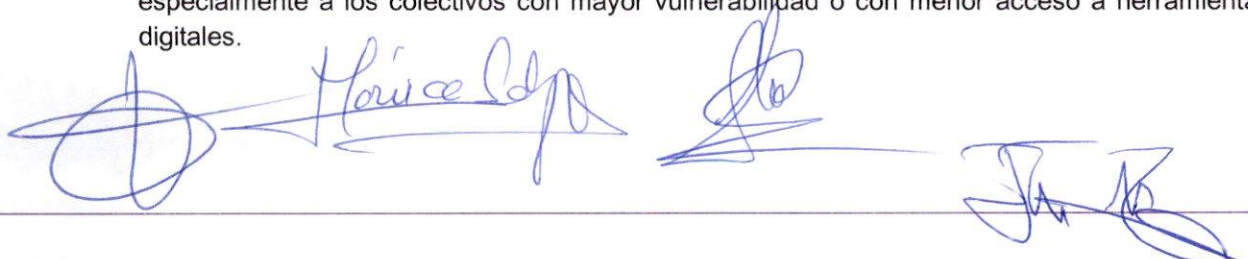
En términos generales, la entidad proyecta una imagen alineada con su naturaleza de Centro Especial de Empleo y con su finalidad social, incorporando en sus comunicaciones referencias a la integración laboral, la accesibilidad y la cohesión social.

Comunicación interna y externa.

La comunicación interna y externa de FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. constituye un elemento estratégico para el funcionamiento de la organización y para la proyección de sus valores institucionales, especialmente en lo relativo a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

La comunicación interna se articula a través de diversos canales, entre los que destacan el correo electrónico corporativo, la comunicación directa con responsables de área, la documentación interna y el Manual de Bienvenida facilitado a las personas trabajadoras en el momento de su incorporación. A través de estos instrumentos se difunde información relevante sobre la organización, condiciones laborales, derechos y recursos disponibles, garantizando en términos generales el acceso a la información por parte de la plantilla.

Desde la perspectiva de género, si bien se observa una adecuada transmisión de contenidos y una accesibilidad razonable a los canales de comunicación, se detecta la necesidad de reforzar la incorporación sistemática del lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones internas, así como de asegurar que la información relativa a derechos de conciliación, prevención del acoso o medidas de igualdad llegue de manera efectiva a toda la plantilla, especialmente a los colectivos con mayor vulnerabilidad o con menor acceso a herramientas digitales.



En cuanto a la comunicación externa, la entidad utiliza su página web corporativa, redes sociales y otros materiales de difusión para dar a conocer sus servicios, actividades y proyectos, proyectando una imagen alineada con su finalidad social y su compromiso con la inclusión de personas con discapacidad. No obstante, el análisis realizado pone de manifiesto la conveniencia de reforzar la perspectiva de género en estos canales, tanto en el uso del lenguaje como en la selección de contenidos e imágenes, con el fin de evitar la reproducción de estereotipos y garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres.

En este sentido, se considera necesario avanzar hacia una comunicación plenamente inclusiva, coherente y homogénea en todos los ámbitos de la organización, que integre de forma transversal la perspectiva de género y contribuya a consolidar una cultura organizativa basada en la igualdad, la diversidad y el respeto a los derechos de todas las personas.

Compromiso con la igualdad.

FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. 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, en coherencia con su finalidad social de integración laboral de personas con discapacidad.

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

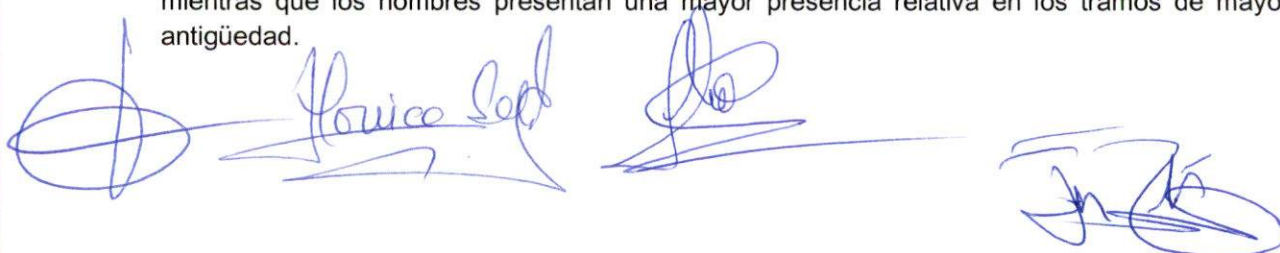
- la elaboración e implantación del Plan de Igualdad de la entidad,
- la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de gestión de recursos humanos,
- la promoción de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral,
- la aplicación del principio de igualdad retributiva,
- 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 Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. 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, inclusión y respeto.

5.2. Síntesis del diagnóstico de igualdad de género

El diagnóstico de FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U. evidencia una plantilla feminizada, con un 58,9 % de mujeres y un 41,1 % de hombres, en coherencia con el sector de atención a personas y servicios asistenciales. Esta feminización es especialmente visible en los tramos de edades jóvenes e intermedias y en las incorporaciones más recientes, mientras que los hombres presentan una mayor presencia relativa en los tramos de mayor antigüedad.



La entidad presenta un predominio de la contratación indefinida y de la jornada completa, sin que la parcialidad constituya un factor relevante de desigualdad, dado su reducido peso y distribución equilibrada. No obstante, se observa una mayor temporalidad femenina, lo que requiere seguimiento por su posible impacto en la estabilidad laboral, la promoción profesional y las condiciones de empleo.

En la clasificación profesional se identifican dinámicas de segregación ocupacional. Las mujeres tienen mayor presencia en niveles 2 y 3 y en servicios complementarios, mientras que los hombres muestran una mayor presencia relativa en el grupo técnico y de intervención especializada. En el caso de las personas con discapacidad, se constata una mayor incidencia proporcional entre los hombres, lo que exige incorporar una mirada interseccional entre género y discapacidad.

No se aprecian indicios de discriminación directa en selección, contratación, formación, promoción o retribuciones, pero sí áreas de mejora vinculadas a la formalización de procedimientos, la trazabilidad de criterios, el seguimiento desagregado por sexo y la adopción de medidas que eviten la reproducción de roles tradicionales de género.

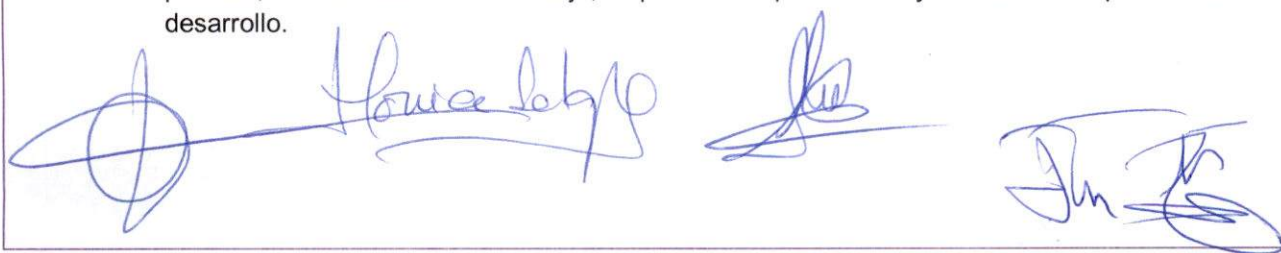
En materia de conciliación, el uso exclusivo femenino de la excedencia por cuidado de menor refleja la persistencia de roles de género en la asunción de responsabilidades familiares, por lo que resulta necesario reforzar medidas de corresponsabilidad.

En conjunto, el diagnóstico evidencia una organización comprometida con la igualdad, pero con desigualdades estructurales vinculadas a la segregación ocupacional, la temporalidad femenina, la intersección entre género y discapacidad, y la necesidad de reforzar los procedimientos internos con perspectiva de género. Estas conclusiones deberán orientar las medidas del Plan de Igualdad en materia de selección, promoción, formación, conciliación, prevención del acoso, comunicación inclusiva e igualdad retributiva.

En materia de formación y promoción profesional, la entidad dispone de una oferta formativa amplia y diversa, si bien no se cuenta con un sistema sistemático de seguimiento desagregado por sexo que permita evaluar la participación equilibrada. Asimismo, la ausencia de procedimientos formalizados de promoción interna puede favorecer la reproducción de inercias organizativas y limitar la igualdad efectiva en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

En cuanto a las retribuciones, el análisis evidencia la existencia de diferencias en términos agregados, que se explican fundamentalmente por factores estructurales como la distribución por puestos, la antigüedad y la parcialidad. No obstante, no se detectan diferencias salariales por trabajos de igual valor, lo que descarta la existencia de discriminación directa, si bien persisten riesgos de desigualdad indirecta asociados a la segregación ocupacional.

Desde una perspectiva interseccional, destaca la elevada presencia de personas con discapacidad, que representan el 65,9 % de la plantilla, con una mayor incidencia relativa entre los hombres. Este dato introduce una variable adicional en el análisis de igualdad, al evidenciar la necesidad de considerar la interacción entre género y discapacidad en la asignación de puestos, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y el acceso a oportunidades de desarrollo.



En materia de conciliación y corresponsabilidad, se observa una utilización claramente feminizada de las medidas vinculadas al cuidado, especialmente las excedencias por cuidado de menor, lo que pone de manifiesto la persistencia de roles de género tradicionales en la asunción de responsabilidades familiares.

En relación con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la entidad dispone de un protocolo adaptado a la normativa vigente. No obstante, la existencia de casos durante el período analizado evidencia la necesidad de reforzar las medidas preventivas, la sensibilización de la plantilla, la difusión interna del protocolo y la consolidación de una cultura organizativa de tolerancia cero frente a cualquier conducta contraria a la dignidad, la libertad sexual y la igualdad en el trabajo.

Por último, en el ámbito de la comunicación e imagen corporativa, se constata una alineación general con los valores de inclusión, diversidad e igualdad. Sin embargo, se identifican márgenes de mejora en la incorporación sistemática del lenguaje inclusivo y no sexista, así como en la integración transversal de la perspectiva de género en todos los canales de comunicación interna y externa.

En conjunto, el diagnóstico evidencia que la entidad cuenta con una base organizativa sólida en materia de igualdad y no permite apreciar discriminaciones directas por razón de sexo. No obstante, persisten desigualdades estructurales e indirectas vinculadas principalmente a la segregación ocupacional, la temporalidad femenina, la interacción entre género y discapacidad y la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado.

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.

Plan igualdad Fepamic Servicios para Personas Dependientes, SLU. (FSPD)

2026-
2030

La fórmula utilizada es:

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

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

Tabla 11. Retribución anual devengada en 2025 (sin homogeneizar)

Sexo	N válidos	Media anual devengada	Mediana anual devengada	Brecha mujeres vs hombres
Mujeres	150	13.807,92 €	—	Mujeres
Hombres	114	14.108,15 €	2,13 %	Hombres

El análisis de la retribución anual devengada en 2025, sin homogeneizar, muestra una brecha salarial del -0,32 % favorable a las mujeres, de carácter prácticamente inexistente.

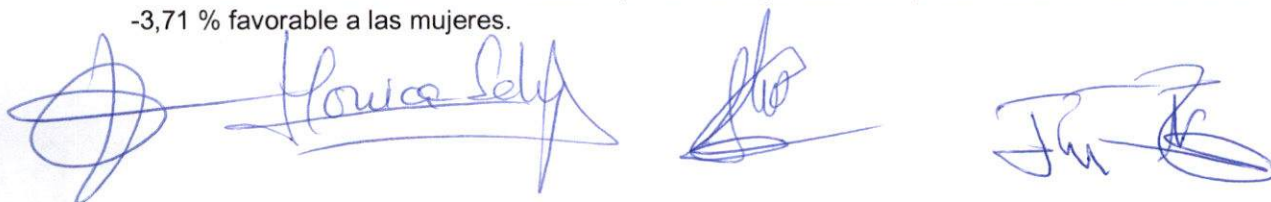
Esta diferencia mínima carece de significación estructural y se sitúa dentro de los márgenes normales de variabilidad retributiva, pudiendo explicarse por factores como diferencias en jornada, distribución de complementos, antigüedad o circunstancias individuales.

En consecuencia, no se aprecian indicios de discriminación retributiva por razón de sexo en este ámbito de análisis.

Tabla 12. Retribución anualizada equivalente a jornada completa

Sexo	N válidos	Media anualizada eq. jornada completa	Mediana anualizada eq. jornada completa	Brecha mujeres vs hombres
Mujeres	155	19.730,92 €	—	Mujeres
Hombres	108	19.025,72 €	-3,71 %	Hombres

El análisis de la retribución anualizada equivalente a jornada completa muestra una brecha del -3,71 % favorable a las mujeres.



Plan igualdad Fepamic Servicios para Personas Dependientes, SLU. (FSPD)

2026-
2030

Al eliminar el efecto de la parcialidad, este indicador permite una comparación más precisa de la retribución entre mujeres y hombres, confirmando que:

- No existe desigualdad retributiva estructural por razón de sexo.
- La diferencia observada es moderada y no significativa.
- La brecha favorable a las mujeres refuerza la neutralidad del sistema retributivo.

Las variaciones detectadas pueden explicarse por factores objetivos como la distribución por puestos y categorías profesionales, la antigüedad, y la percepción de complementos salariales.

Tabla 13. Análisis por categorías con presencia de ambos sexos

Grupo profesional	Total	Mujeres	Hombres	Media anualizada hombres (€)	Media anualizada mujeres (€)	Brecha (%)
Grupo 1	3	1	2	27.611,36 €	23.152,48 €	16,15 %
Grupo 2	26	19	7	29.563,74 €	25.511,30 €	13,71 %
Grupo 3	233	135	98	18.104,25 €	18.892,03 €	-4,35 %

El análisis por grupos profesionales con presencia de ambos sexos permite verificar el cumplimiento del principio de igual retribución por trabajo de igual valor (art. 28 ET y RD 902/2020).

De los resultados se desprende:

1. Grupo 1. Brecha del 16,15 % favorable a los hombres. Sin valor estructural, debido al tamaño muestral extremadamente reducido (3 personas)
2. Grupo 2. Brecha del 13,71 % favorable a los hombres. Debe analizarse con cautela: colectivo masculino muy reducido (7 personas), posible impacto de complementos (se observa mayor peso en hombres)
3. Grupo 3 (grupo mayoritario) Brecha del -4,35 % favorable a las mujeres, equilibrado, sin indicios de discriminación, estadísticamente robusto (233 personas)

c) Síntesis de las brechas detectadas

El análisis conjunto de la retribución anual devengada, la retribución anualizada equivalente a jornada completa y el estudio por grupos profesionales permite establecer las siguientes conclusiones:

En términos globales, la brecha salarial en la empresa es prácticamente inexistente en los datos sin homogeneizar (-0,32 %) y moderada en los datos anualizados (-3,71 %), siendo en

ambos casos favorable a las mujeres. Este resultado indica la ausencia de una desigualdad retributiva estructural desfavorable a las mujeres en el conjunto de la organización.

El análisis de la retribución anualizada, que elimina el efecto de la parcialidad, confirma la neutralidad del sistema retributivo, evidenciando que las diferencias observadas no responden a factores discriminatorios, sino a elementos objetivos del sistema de compensación.

Desde una perspectiva desagregada por grupos profesionales, los resultados son heterogéneos:

- En el Grupo 3, que concentra la mayor parte de la plantilla, se observa una brecha del -4,35 % favorable a las mujeres, de carácter reducido y sin significación estructural, lo que refuerza la existencia de un equilibrio retributivo en el núcleo principal de la organización.
- En el Grupo 2, se detecta una brecha del 13,71 % favorable a los hombres, si bien su interpretación debe realizarse con cautela debido al reducido tamaño del colectivo masculino y a la posible incidencia de factores como la antigüedad o los complementos salariales.
- En el Grupo 1, la brecha asciende al 16,15 % favorable a los hombres, careciendo de relevancia estructural al tratarse de un grupo con un número muy reducido de personas trabajadoras.

En consecuencia, las brechas identificadas no siguen un patrón homogéneo ni sistemático. No presentan una tendencia generalizada de desigualdad en perjuicio de las mujeres. Se concentran en determinados grupos con baja representatividad o condicionados por factores organizativos.

De este modo, el análisis global permite concluir que no existen indicios de discriminación retributiva por razón de sexo, sin perjuicio de la necesidad de profundizar en el análisis cualitativo de determinados grupos profesionales, especialmente en relación con la asignación de complementos y la estructura de puestos de trabajo, conforme a lo previsto en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020.

d) Justificación de las brechas detectadas

La auditoría debe completarse con valoración de puestos de trabajo y con el desglose retributivo por salario base, complementos y percepciones extrasalariales, para asegurar el pleno cumplimiento del RD 902/2020.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, las diferencias retributivas identificadas en el análisis deben ser objeto de valoración específica, a fin de determinar si responden a factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

A la vista de los resultados obtenidos, se constata que las brechas detectadas no presentan un carácter homogéneo ni sistemático, ni evidencian un patrón estructural de desigualdad en perjuicio de las mujeres, lo que constituye un primer indicio de ausencia de discriminación retributiva.

Del análisis conjunto de los datos cuantitativos y de la estructura organizativa se concluye que:

- No se identifican diferencias retributivas sistemáticas desfavorables a las mujeres.
- No existe infravaloración de puestos feminizados.
- No se aprecian criterios retributivos opacos o arbitrarios.
- Las diferencias detectadas responden a factores objetivos y verificables.

Asimismo, no se observa la existencia de prácticas aparentemente neutras que generen un impacto adverso desproporcionado sobre las mujeres, por lo que no concurren elementos constitutivos de discriminación indirecta.

En aplicación de lo previsto en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, las brechas retributivas detectadas en la empresa se encuentran objetivamente justificadas, respondiendo a factores organizativos, productivos y personales ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

En este sentido, en ningún caso las diferencias retributivas analizadas superan el umbral del 25 %, por lo que no resulta exigible la justificación reforzada prevista en la normativa para diferencias de dicha magnitud. No obstante, se mantiene la obligación de seguimiento y evaluación continua en el marco del Plan de Igualdad y de la auditoría retributiva, con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

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

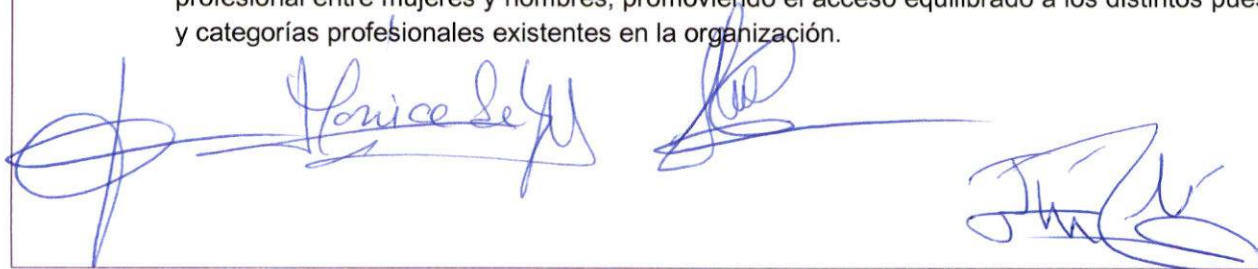
A partir del diagnóstico realizado, y teniendo en cuenta las conclusiones obtenidas en relación con la estructura de la plantilla, las condiciones de trabajo, la distribución por puestos y la organización del tiempo de trabajo, se establecen los siguientes objetivos generales y específicos, de carácter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

1. Objetivo general

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

2. Objetivos específicos

1. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Garantizar que los procesos de selección y contratación se desarrollen con criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, favoreciendo una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo.
2. Reducir la segregación ocupacional horizontal. Fomentar una mayor diversificación profesional entre mujeres y hombres, promoviendo el acceso equilibrado a los distintos puestos y categorías profesionales existentes en la organización.



3. Favorecer la igualdad en el desarrollo profesional y la promoción interna. Impulsar medidas que faciliten la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de promoción y desarrollo profesional.
4. Reducir el impacto de la jornada parcial sobre las mujeres. Analizar las causas de la mayor presencia femenina en jornadas parciales y promover medidas que favorezcan la estabilidad laboral y la igualdad en la distribución del tiempo de trabajo.
5. Garantizar la igualdad retributiva. Reforzar el principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020.
6. Mejorar las medidas de conciliación y corresponsabilidad. Promover medidas que faciliten el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, fomentando al mismo tiempo la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
7. Integrar la perspectiva de género en la formación y sensibilización de la plantilla. Impulsar acciones formativas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades, prevenir la discriminación y fomentar una cultura organizativa basada en el respeto y la diversidad.
8. Garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso. Reforzar los mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, promoviendo un entorno de trabajo respetuoso y libre de violencia.
9. Incorporar la igualdad en la comunicación interna y externa de la entidad. Promover el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista y garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la imagen y comunicación corporativa.
10. Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Garantizar el seguimiento periódico de las medidas adoptadas, evaluando su impacto y promoviendo la mejora continua de las políticas de igualdad de la entidad.

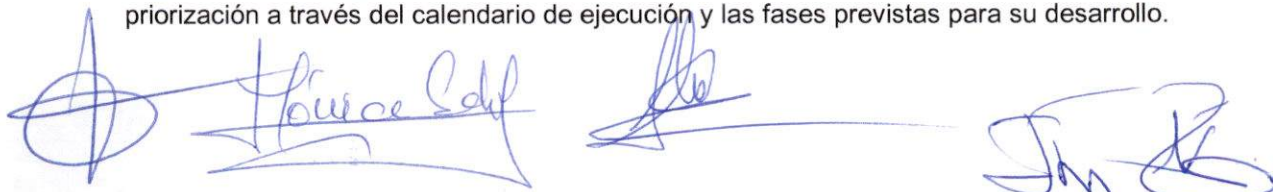
7. Medidas de igualdad, calendario de actuaciones

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

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

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

- Las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios para Personas Dependientes, S.L.U., las personas responsables de su ejecución junto con su correspondiente priorización a través del calendario de ejecución y las fases previstas para su desarrollo.



— Los medios y recursos materiales y humanos necesarios para la implantación y los indicadores seguimiento y evaluación de cada una de las medidas incluidas en el Plan.

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

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

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

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

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

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

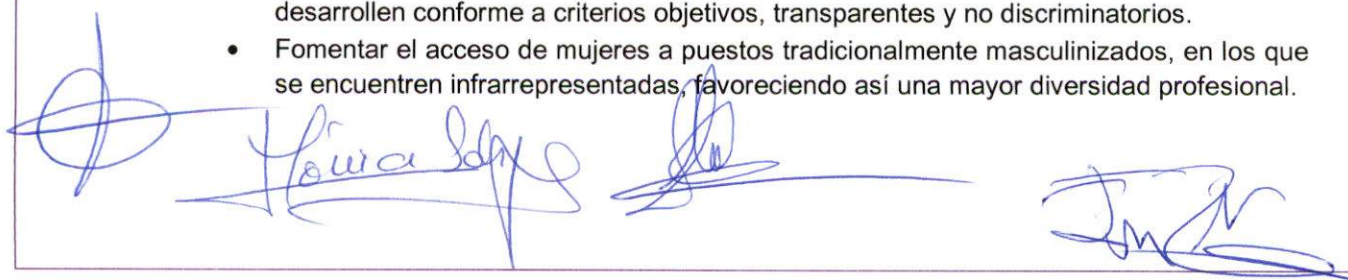
Asimismo, se incluyen medidas específicas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la promoción de una comunicación inclusiva, la integración de la perspectiva de género en la salud laboral y la protección de las víctimas de violencia de género.

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

EJE 1 - Contratación

Objetivos específicos

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



- Promover el acceso de hombres a puestos tradicionalmente feminizados, en los que se encuentren infrarrepresentados, contribuyendo a reducir la segregación ocupacional horizontal.

Medidas

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

Plan igualdad Fepamic Servicios para Personas Dependientes, SLU. (FSPD) **2026-2030**

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

EJE 3 - Formación

Objetivos específicos

- Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, prestando especial atención al personal que interviene en los procesos de selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación y gestión de personas.
- Impulsar acciones formativas específicas en materia de igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad.
- Garantizar la utilización de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista en los procesos formativos y en los materiales de formación utilizados por la organización.
- Favorecer el acceso equilibrado de mujeres y hombres a las acciones formativas que faciliten el desarrollo profesional y la promoción interna.

Medidas

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

EJE 4 – CONDICIONES DE TRABAJO, CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivos específicos

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

Medidas

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



EJE 5 – RETRIBUCIONES

Objetivos específicos

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

Medidas

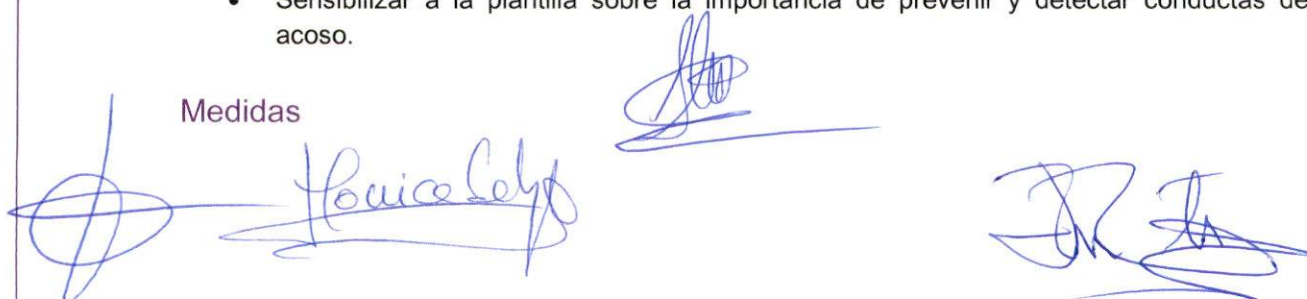
Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
16. Elaborar y actualizar periódicamente el registro retributivo de la empresa desagregado por sexo.	RRHH	Anual	Recursos internos: Departamento de RRHH	Brecha salarial media Brecha salarial mediana Brecha ajustada
17. Realizar la auditoría retributiva conforme a la normativa vigente.	Dirección / RRHH	Anual	Recursos internos y consultoría especializada	Auditoría retributiva elaborada.
18. Analizar posibles diferencias retributivas entre mujeres y hombres en puestos de igual valor.	Comisión de Igualdad	Anual	Recursos internos: Comisión de Igualdad	Informe anual de análisis retributivo.
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° 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° de acciones formativas realizadas / N° de personas formadas.
22. Establecer un canal confidencial para la comunicación de posibles situaciones de acoso.	Dirección	Segundo semestre 2026	Recursos internos: Departamento de RRHH	Canal habilitado y operativo. Tiempo de resolución N° 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° de documentos revisados / N° 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° 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° de accesos o descargas.

EJE 8 – SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivos específicos



Plan igualdad Fepamic Servicios para Personas Dependientes, SLU. (FSPD) **2026-2030**

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

Medidas

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

EJE 9 – VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos específicos

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

Medidas

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
29. Informar a la plantilla sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.	RRHH	Segundo semestre 2026	Recursos internos: Departamento de RRHH	Nº de comunicaciones realizadas.
30. Garantizar la aplicación de las medidas laborales previstas	Dirección / RRHH	Durante la vigencia del	Recursos internos:	Nº de solicitudes atendidas.

Plan igualdad Fepamic Servicios para Personas Dependientes, SLU. (FSPD) **2026-2030**

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

Cronograma de ejecución de las actuaciones propuestas

El presente cronograma establece la planificación temporal para la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de **FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U. (FSPC)**

Nº	Medida	2026	2027	2028	2029	2030
1	Revisión de ofertas con lenguaje inclusivo					
2	Acciones positivas en contratación					
3	Composición equilibrada en selección					
4	Procedimiento de selección					
5	Procedimiento de promoción interna					
6	Difusión oportunidades promoción					
7	Participación equilibrada promoción					
8	Formación en igualdad y acoso					
9	Inclusión igualdad en formación					
10	Participación equilibrada formación					
11	Información conciliación					
12	Análisis jornada por sexo					
13	Uso equilibrado conciliación					
14	Medidas organizativas conciliación					
15	Sensibilización mandos					
16	Registro retributivo					
17	Auditoría retributiva					
18	Análisis diferencias salariales					
19	Revisión valoración puestos					
20	Difusión protocolo acoso					
21	Formación acoso					
22	Canal confidencial acoso					
23	Comunicación no sexista					

Plan igualdad Fepamic Servicios para Personas Dependientes, SLU. (FSPD)

2026-
2030

Nº	Medida	2026	2027	2028	2029	2030
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:

- D.ª Inmaculada María Pérez de la Lastra
- D. Alfonso Serrano Galán

Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- D. Antonio Fimia Moreno
- D.ª Mónica Salguero Sánchez

Funciones

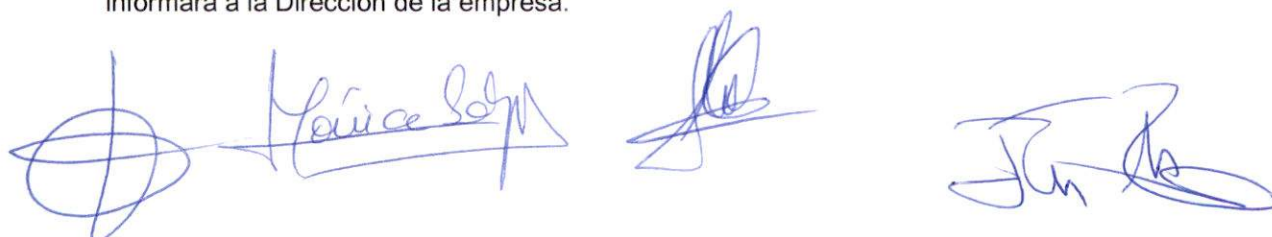
La Comisión tendrá las siguientes funciones y atribuciones generales:

- 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:

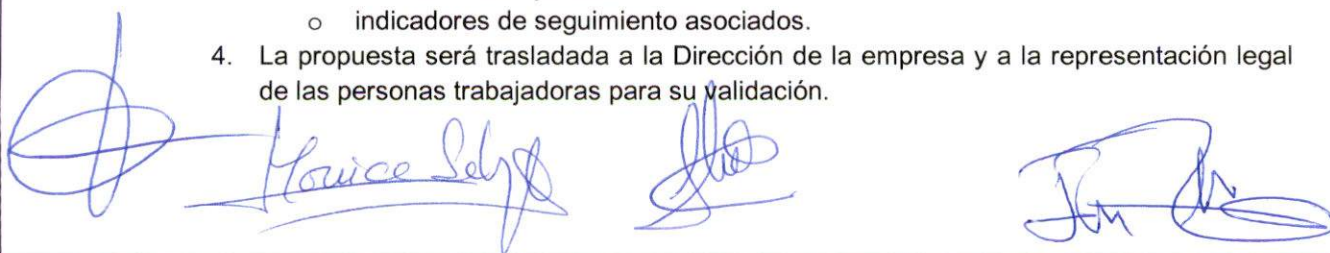
- modificaciones en la composición de la Comisión de Igualdad,
- cumplimiento anticipado de los objetivos,
- incumplimiento de los objetivos en los plazos establecidos,
- detección de situaciones de desigualdad relevantes (incluidas denuncias en materia de acoso, conciliación o retribución),
- cambios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



Plan igualdad Fepamic Servicios para Personas Dependientes, SLU. (FSPD) **2026-2030**

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.

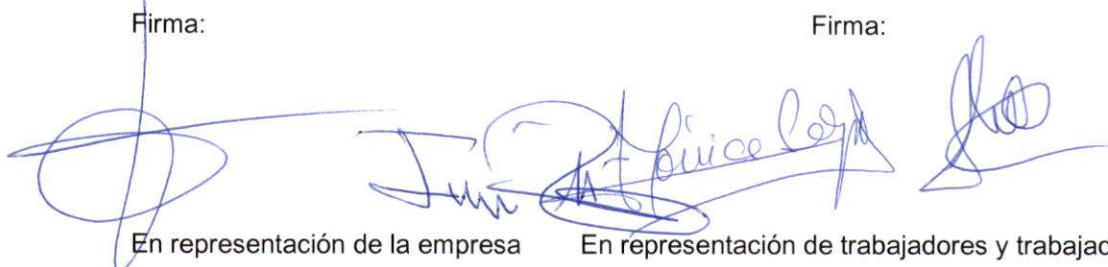
10. Resolución de discrepancias

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 8 de mayo de 2026.

Firma:

Firma:

The image shows two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is a stylized, circular mark. The signature on the right is more complex, with several loops and a long horizontal stroke. Both signatures are positioned above their respective labels.

En representación de la empresa

En representación de trabajadores y trabajadoras