



2026- 2030

Plan Igualdad FEPAMIC SERVICIOS PÚBLICOS COLECTIVOS, S.L.U. (FSPC)

ÍNDICE

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



1. Introducción

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U. (FSPC) 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.

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 6 de mayo de 2026, las partes firmantes acuerdan la aprobación del presente Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U., 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 Públicos Colectivos, S.L.U. (FSPC) 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.

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 Públicos Colectivos, S.L.U.
NIF	B14690960
Domicilio Social	CALLE MARIA MONTESSORI, S/N
Forma Jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal
Año de Constitución	2004
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	SARA RODRÍGUEZ PÉREZ

Plan igualdad FEPAMIC SERVICIOS PÚBLICOS COLECTIVOS, S.L.U. (FSPC)

**2026-
2030**

Cargo	PRESIDENTA		
Teléfono	957 76 77 00		
Email	sara@fepamic.org		
RESPONSABLE DE IGUALDAD			
Nombre	INMACULADA MARÍN PÉREZ DE LASTRA		
Cargo	VICEPRESIDENTA/SUBDIRECTORA DE RGA		
Telf.	957 76 77 00		
Email	imarín@fepamic.org		
ACTIVIDAD			
Sector de Actividad	SERVICIOS A LA COMUNIDAD		
CNAE	8122 – Otras actividades de limpieza industrial y de edificios. 8129-Otras actividades de limpieza. 8130 – Actividades de jardinería. 8299-Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p. 9609-Otros servicios personales n.c.o.p.		
Descripción de la actividad	La entidad desarrolla su actividad en el sector servicios, prestando servicios públicos y auxiliares a la comunidad, principalmente en materia de limpieza viaria, mantenimiento de jardines y zonas verdes, así como otros servicios vinculados a la gestión y conservación de espacios públicos.		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	La entidad desarrolla su actividad principalmente en Andalucía, pudiendo extender su ámbito de actuación a otras comunidades autónomas en función de los contratos y servicios prestados.		
DIMENSIÓN			
Personas trabajadoras	Mujeres 31	Hombres 149	Total 180
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 (Segregar por sexo y número de personas)		

2.3. Breve historia

FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U. forma parte del grupo de entidades impulsadas por FEPAMIC, organización referente en la inclusión social y laboral de personas con discapacidad.

Constituida el 17 de junio de 2004 n.º de registro 1476, tomo 1755, folio 63 y hoja 20894 y calificada como Centro Especial de Empleo multiprovincial, CEE 337/COHU, la entidad desarrolla su actividad en el ámbito de los servicios, especialmente en limpieza, mantenimiento y servicios a la comunidad, con implantación en Córdoba y Niebla (Huelva)

Desde su creación, ha orientado su evolución a la generación de empleo inclusivo, promoviendo la integración laboral de personas con discapacidad mediante un modelo basado en la calidad del servicio, la formación continua y el apoyo individualizado a las personas trabajadoras.

En el Centro Especial de Empleo se han desarrollado actuaciones específicas dirigidas a personas trabajadoras con discapacidad, con el objetivo de mejorar su calidad de vida, favorecer su desarrollo integral y garantizar su plena inclusión laboral.

A través de intervenciones individualizadas, se han implementado medidas de acompañamiento psicosocial, desarrollo de habilidades sociales, apoyo en la resolución de conflictos y actuaciones orientadas a facilitar la adaptación al puesto de trabajo. Estas intervenciones han permitido reforzar la autonomía personal y mejorar el desempeño profesional en condiciones de eficacia y seguridad.

Asimismo, dichas actuaciones han contribuido al fortalecimiento de la autoestima, la confianza personal y las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral, favoreciendo la creación de un clima de trabajo inclusivo, respetuoso y colaborativo.

Desde este enfoque, basado en la valorización de la diversidad y en la promoción de la igualdad de oportunidades, se ha contribuido de manera significativa al bienestar emocional y social de las personas trabajadoras, así como a su estabilidad en el empleo, integración laboral y desarrollo personal.

3. Comisión negociadora del Plan de Igualdad

Por una parte, la representación de la empresa:

- Guillermo Luque Moral DNI34017709L, Técnico Responsable de Limpieza viaria
- Cristina Santos Cobos DNI 30996254M, Técnica Responsable de Limpieza general y control de accesos
- Antonio Borrego Teruel DNI 30957500Y, Director Servicios a la comunidad

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

- Enriqueta Carmona Cardeñosa DNI 30796900S, encargada Limpieza Viaria Fernán Núñez
- Manuel Alcaide Alcaide DNI 80150799P, encargada Limpieza Viaria La Rambla
- María del Carmen Donoso Toscano DNI 30807912X Representante UGT en representación de los centros sin RLT.

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U. (FSPC), 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 Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U. (FSPC) será de aplicación a la totalidad de la plantilla de la entidad, con independencia de su modalidad contractual, grupo profesional, puesto de trabajo o centro de adscripción.

Asimismo, el Plan resultará de aplicación, en lo que proceda, a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios en la entidad, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

En el ámbito de sus competencias, las medidas previstas en el presente Plan se extenderán igualmente a todos los procesos de gestión de personas, incluyendo la selección, contratación, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2. Ámbito territorial

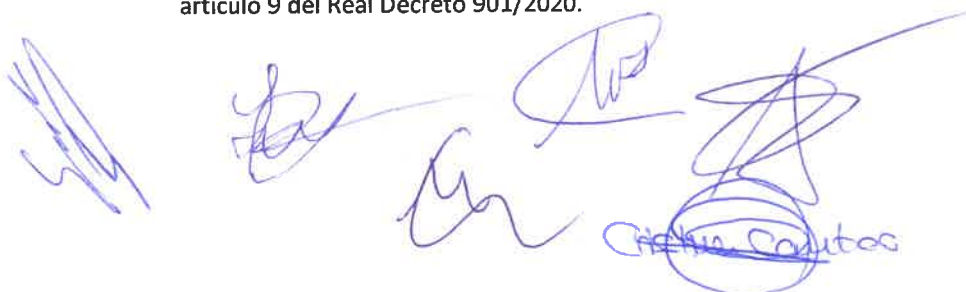
El ámbito territorial del Plan de Igualdad se extiende a todos los centros de trabajo, servicios y actividades de FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U. (FSPC), con implantación principal en Andalucía, incluyendo, entre otros:

- Centro de trabajo sito en Calle María Montessori, s/n (sede social).
- Centros de trabajo y prestación de servicios en Córdoba, provincia y Niebla (Huelva).

Asimismo, el Plan será de aplicación a todas aquellas actividades desarrolladas por la entidad dentro de su ámbito de actuación, en particular en la prestación de servicios a la comunidad, incluyendo limpieza viaria, mantenimiento de zonas verdes y otros servicios de carácter público o colectivo.

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 6 de mayo de 2.026 hasta el día 5 de mayo de 2.030, 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

a) Información general de la empresa

Sector de actividad: Servicios a la comunidad, especialmente vinculados a limpieza viaria, limpieza y mantenimiento de jardines y zonas verdes, control de accesos, servicios auxiliares y otras actividades de carácter operativo, desarrollados en el marco de la economía social y orientados a la integración laboral de personas con discapacidad. La actividad principal de la entidad y su condición de Centro Especial de Empleo multiprovincial constan tanto en la memoria anual 2025 como en el plan anterior de la empresa.

Modelo empresarial: Entidad de carácter social vinculada al movimiento asociativo de la discapacidad, integrada en el ámbito de la economía social y calificada como Centro Especial de Empleo, cuya finalidad principal es la generación de empleo protegido y la inclusión laboral de personas con discapacidad. El plan anterior describe expresamente a FSPC como Centro Especial de Empleo orientado a asegurar empleo remunerado y servicios de ajuste personal y social.

Dimensión: La plantilla de la empresa está integrada por un total 180 personas trabajadoras, de las cuales 29 son mujeres y 149 son hombres, conforme a los datos disponibles a 31 de diciembre de 2025, lo que evidencia una composición claramente masculinizada.

Estructura organizativa: La organización de la plantilla responde a una estructura funcional sencilla, adecuada a la naturaleza de la actividad desarrollada por la entidad, y se articula en las siguientes áreas:

- área de producción (encargados y operarios/as de los diferentes servicios)
- área de logística y transporte (conductores/as),
- área comercial,
- área de administración y gestión,
- área técnica y de apoyo, incluyendo funciones de coordinación y supervisión.

Líneas de negocio: Las principales líneas de actividad de la entidad se centran en la ejecución de servicios de carácter operativo, logístico y de mantenimiento, orientados tanto al ámbito público como privado. En particular, se desarrollan las siguientes actividades:

- Servicios auxiliares, incluyendo control de accesos, portería y gestión de estacionamientos regulados (zona ORA).
- Limpieza y mantenimiento de instalaciones, tanto en comunidades como en oficinas y otros espacios de uso colectivo.
- Limpieza viaria y mantenimiento de zonas verdes, incluyendo trabajos de jardinería.
- Apoyo a servicios públicos y comunitarios, mediante la prestación de servicios operativos y de soporte.
- Gestión y mantenimiento de espacios e infraestructuras.
- Recogida selectiva de residuos, especialmente vidrio

Sistema de gestión: La gestión de la entidad se articula a través de una estructura organizativa basada en áreas funcionales, bajo la coordinación de la dirección y del área de gestión de personas, incorporando principios de eficiencia operativa, mejora continua, responsabilidad social y compromiso con la igualdad de oportunidades.

b) Análisis de la plantilla

A fecha 31 de diciembre de 2025, la plantilla activa de FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U. está integrada por un total de 180 personas trabajadoras.

Tabla 1. Número de personas trabajadoras

Concepto	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Plantilla desagregada por sexo	31	17,22 %	149	82,78 %	180	100 %

Del análisis de la distribución de la plantilla por sexo se constata que, a fecha de referencia, la entidad cuenta con un total de 180 personas trabajadoras, de las cuales 31 son mujeres (17,22 %) y 149 son hombres (82,78 %). Esta configuración evidencia una clara masculinización de la plantilla, con una presencia femenina significativamente inferior, lo que pone de manifiesto la existencia de una segregación ocupacional de carácter horizontal.

Esta situación se encuentra estrechamente vinculada a la naturaleza de las actividades desarrolladas por la entidad, centradas mayoritariamente en servicios operativos, logísticos y de mantenimiento, tradicionalmente asociados a una mayor participación masculina. No obstante, esta distribución desigual puede generar riesgos de discriminación indirecta por razón de sexo, especialmente en relación con las oportunidades de acceso al empleo, la promoción profesional y la estabilidad laboral.

Tabla 2. Distribución de la plantilla por edades y sexo

Tramo de edad	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
≤ 30 años	1	3,23 %	9	6,04 %	10	5,56 %
31 – 40 años	5	16,13 %	22	14,77 %	27	15,00 %
41 – 50 años	10	32,26 %	42	28,19 %	52	28,89 %
51 – 60 años	12	38,71 %	57	38,26 %	69	38,33 %
≥ 61 años	3	9,68 %	19	12,75 %	22	12,22 %
TOTAL	31	100 %	149	100 %	180	100 %

El análisis de la estructura de edad de la plantilla de FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U., a 31 de diciembre de 2025, pone de manifiesto una configuración demográfica envejecida, caracterizada por una elevada concentración de personas trabajadoras en los tramos de mayor edad.

En concreto, los tramos comprendidos entre 41 y 60 años agrupan el 67,22 % de la plantilla, siendo especialmente significativo el tramo de 51 a 60 años (38,33 %), que constituye el grupo más numeroso. Por el contrario, la presencia de personas jóvenes es claramente reducida, representando el tramo de ≤ 30 años únicamente el 5,56 %, lo que evidencia una limitada incorporación reciente de nuevos perfiles y una potencial ausencia de relevo generacional.

Desde la perspectiva de género, la masculinización estructural de la plantilla se reproduce en todos los tramos de edad, con una presencia significativamente mayor de hombres en términos absolutos. No obstante, en términos relativos, se observa una mayor concentración de mujeres en los tramos intermedios de edad, especialmente entre los 41 y 60 años, mientras que su presencia en los tramos más jóvenes es especialmente reducida.

Esta distribución pone de relieve la posible existencia de dificultades de acceso al empleo para mujeres jóvenes, así como el riesgo de perpetuación de la segregación ocupacional, en línea con la infrarrepresentación femenina detectada en el conjunto de la plantilla.

En conjunto, la estructura de edad, combinada con la distribución por sexo, no evidencia desigualdades directas, pero sí configura un contexto en el que pueden producirse desigualdades indirectas, especialmente en relación con el acceso al empleo, la estabilidad, la promoción profesional y el relevo generacional, afectando de forma particular a la incorporación de mujeres en la organización.

Tabla 3. Distribución de la plantilla por antigüedad

Tramo de antigüedad	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
< 1 año	3	9,68 %	12	8,05 %	15	8,33 %
1 – 3 años	5	16,13 %	25	16,78 %	30	16,67 %
3 – 5 años	6	19,35 %	28	18,79 %	34	18,89 %
5 – 10 años	7	22,58 %	35	23,49 %	42	23,33 %
10 o más años	10	32,26 %	49	32,89 %	59	32,78 %
TOTAL	31	100 %	149	100 %	180	100 %

El análisis de la distribución de la plantilla por tramos de antigüedad pone de manifiesto una estructura caracterizada por una elevada estabilidad en el empleo, concentrándose la mayor parte de las personas trabajadoras en los tramos de mayor permanencia en la entidad.

En concreto, el tramo de 10 o más años de antigüedad representa el 32,78 % de la plantilla, seguido del tramo de 5 a 10 años (23,33 %), lo que implica que más de la mitad del personal cuenta con una trayectoria prolongada en la organización. Este dato refleja un modelo de empleo relativamente estable, vinculado en gran medida a la naturaleza estructural de los servicios prestados.

Por el contrario, los tramos de menor antigüedad presentan una menor representación, situándose el tramo de menos de un año en el 8,33 %, lo que evidencia una baja rotación y una limitada incorporación reciente de personal.

Desde el punto de vista de género, la distribución por antigüedad presenta un comportamiento relativamente equilibrado en términos porcentuales, si bien debe interpretarse en el contexto de la masculinización global de la plantilla.

En términos relativos las mujeres presentan una ligera mayor concentración en el tramo de 10 o más años (32,26 %), lo que indica una elevada estabilidad en el empleo femenino una vez producido el acceso. En los tramos intermedios (3 a 10 años), la distribución es similar entre mujeres y hombres, sin diferencias significativas. En los tramos de menor antigüedad (<1 año), la presencia femenina es ligeramente superior en términos relativos, aunque con un peso muy reducido en términos absolutos.

Tabla 4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Indefinido	21	67,74 %	102	68,46 %	123	68,33 %

Plan igualdad FEPAMIC SERVICIOS PÚBLICOS COLECTIVOS, S.L.U. (FSPC) 2026-2030

Temporal	10	32,26 %	47	31,54 %	57	31,67 %
TOTAL	31	100 %	149	100 %	180	100 %

El análisis de la tipología contractual de la plantilla de FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U., a 31 de diciembre de 2025, pone de manifiesto que el 68,33 % de las personas trabajadoras cuentan con contrato indefinido, frente a un 31,67 % con contrato temporal, lo que refleja un nivel de estabilidad en el empleo globalmente adecuado, en atención a las características del sector de actividad.

Desde la perspectiva de género, la distribución de la contratación indefinida presenta una configuración equilibrada entre mujeres (67,74 %) y hombres (68,46 %), sin apreciarse diferencias significativas entre ambos colectivos. De igual modo, la contratación temporal se sitúa en niveles muy similares (32,26 % en mujeres y 31,54 % en hombres), lo que permite descartar la existencia de un patrón de mayor precariedad asociado a uno de los sexos.

Estos resultados indican que, en términos generales, la estabilidad en el empleo no constituye un factor de desigualdad por razón de sexo en la entidad, no identificándose indicios de discriminación directa ni indirecta en el acceso a la contratación indefinida.

Tabla 5. Distribución por tipo de jornada

Tipo de jornada	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Jornada completa	23	74,19 %	141	94,63 %	164	91,11 %
Parcial	8	25,81 %	8	5,37 %	16	8,89 %
TOTAL	31	100 %	149	100 %	180	100 %

El análisis de la distribución de la jornada laboral en la entidad pone de manifiesto, en primer lugar, una clara predominancia de la jornada completa, que alcanza al 91,11 % del total de la plantilla, lo que evidencia un modelo organizativo basado mayoritariamente en el empleo a tiempo completo y, por tanto, asociado a mayores niveles de estabilidad y disponibilidad laboral.

Esta elevada proporción de jornada completa constituye un elemento positivo desde la perspectiva de calidad del empleo, en la medida en que favorece una mayor estabilidad económica, mejores condiciones de cotización y mayores oportunidades de desarrollo profesional.

No obstante, al analizar la distribución por sexo, se observa que esta predominancia no se reproduce de forma homogénea, dado que el acceso a la jornada completa es significativamente superior en el caso de los hombres (94,63 %) frente a las mujeres (74,19 %).

En consecuencia, aunque la jornada parcial tiene un peso reducido en el conjunto de la plantilla (8,89 %), su incidencia es notablemente mayor en el colectivo femenino (25,81 % de las mujeres frente al 5,37 % de los hombres), lo que revela una distribución desigual del tiempo de trabajo.

Tabla 6. Distribución por categoría profesional

Categoría profesional	Mujeres	% Mujeres (grupo)	Hombres	% Hombres (grupo)	Total	% sobre total
Personal Operativo	29	16,96 %	142	83,04 %	171	95,00 %
Personal Técnico	2	28,57 %	5	71,43 %	7	3,89 %
Dirección	0	0,00 %	2	100,00 %	2	1,11 %
TOTAL	31	17,22 %	149	82,78 %	180	100 %

Estructura de los grupos profesionales:

1. Personal Operativo. Agrupa las categorías vinculadas a tareas de ejecución material y prestación directa de servicios: Peón, Conductor, Jardinero, Auxiliar de Jardinería y Oficial de Jardinería, limpieza y Técnico auxiliar.

2. Personal Técnico. Mandos intermedios. Incluye aquellas categorías que requieren un mayor nivel de cualificación, formación específica o responsabilidad técnica: Técnico, Técnico Superior

La agrupación realizada responde a la necesidad de analizar la plantilla desde una perspectiva funcional y no meramente nominal, permitiendo identificar posibles desequilibrios en la distribución de mujeres y hombres entre grupos profesionales, analizar la segregación horizontal (concentración en determinados tipos de puestos), analizar la segregación vertical (acceso a puestos de mayor responsabilidad) y facilitar el análisis posterior de condiciones de trabajo, promoción profesional y retribuciones

El análisis de la distribución de la plantilla por categoría profesional pone de manifiesto una estructura fuertemente concentrada en el grupo de personal operativo, que representa el 95,00 % del total de la plantilla, frente a una presencia muy reducida del personal técnico (3,89 %) y de la dirección (1,11 %).

Desde la perspectiva de género, esta configuración presenta varios elementos relevantes:

En primer lugar, se observa que las mujeres se concentran mayoritariamente en el grupo operativo (16,96 % dentro del grupo), en línea con su peso global en la plantilla (17,22 %), lo que indica una distribución proporcional pero limitada en términos de diversidad funcional.

En segundo lugar, el grupo de personal técnico presenta una mayor presencia relativa de mujeres (28,57 %) respecto a su peso en la plantilla, lo que constituye un elemento positivo en términos de acceso a puestos de mayor cualificación. No obstante, este grupo tiene un peso muy reducido en la estructura global, lo que limita el impacto real de dicha presencia.

En tercer lugar, destaca especialmente la ausencia total de mujeres en el nivel directivo (0 %), lo que evidencia una clara desigualdad en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones.

Tabla 7.Distribución de la plantilla por discapacidad y sexo

Discapacidad	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Con discapacidad	27	87,10 %	135	90,60 %	162	90,00 %
Sin discapacidad	4	12,90 %	14	9,40 %	18	10,00 %
TOTAL	31	100 %	149	100 %	180	100 %

El análisis de la plantilla en función de la variable discapacidad pone de manifiesto que la entidad presenta una altísima proporción de personas trabajadoras con discapacidad, que alcanza el 90,00 % del total de la plantilla, circunstancia coherente con la naturaleza y finalidad social de la entidad, vinculada al ámbito del empleo protegido.

Desde la perspectiva de género, no se aprecian diferencias significativas en la distribución de la discapacidad entre mujeres y hombres, ya que ambos colectivos presentan una proporción equivalente (90,00 %). Esto indica que, en términos de acceso al empleo protegido, la entidad mantiene un criterio homogéneo sin sesgos de género aparentes.

No obstante, desde el enfoque de igualdad resulta relevante analizar esta variable de forma interseccional, considerando la posible concurrencia de factores de discriminación múltiple, especialmente en el caso de mujeres con discapacidad, que pueden enfrentar mayores dificultades en el acceso, mantenimiento y promoción en el empleo.

Tabla 8.Distribución de la plantilla por sexo, discapacidad y tipo de jornada

Sexo	Discapacidad	Jornada completa	%	Jornada parcial	%	Total
Mujeres	Con discapacidad	22	81,48 %	5	18,52 %	27
Mujeres	Sin discapacidad	3	100,00 %	0	0,00 %	3
Hombres	Con discapacidad	128	94,81 %	7	5,19 %	135
Hombres	Sin discapacidad	10	71,43 %	4	28,57 %	14
TOTAL		164	91,11 %	16	8,89 %	180

El análisis interseccional de la plantilla, combinando las variables de sexo, discapacidad y tipo de jornada, permite identificar determinadas diferencias en la distribución de la jornada que, no obstante, deben interpretarse con cautela.

En particular, se observa una mayor incidencia de la jornada parcial en el colectivo de mujeres con discapacidad en comparación con los hombres con discapacidad. Sin embargo, esta circunstancia no puede analizarse de forma aislada, debiendo tenerse en cuenta factores estructurales que inciden directamente en la configuración de la jornada de trabajo.

Entre dichos factores destacan, de manera especial, los procesos de subrogación de personal derivados de la adjudicación de contratos y servicios, en virtud de los cuales la entidad asume plantillas previamente configuradas, incluyendo las condiciones de jornada. Esta circunstancia limita la capacidad de la organización para incidir de forma directa en la distribución de la jornada desde la perspectiva de género.

Asimismo, deben considerarse otros elementos como la naturaleza de los puestos de trabajo, las necesidades organizativas del servicio, así como posibles situaciones vinculadas a la adaptación de jornada por motivos de salud o conciliación, particularmente relevantes en el ámbito del empleo protegido.

En este contexto, las diferencias observadas no permiten concluir la existencia de una discriminación directa por razón de sexo, si bien podrían estar reflejando desigualdades estructurales o indirectas, cuya evolución deberá ser objeto de seguimiento en el marco del Plan de Igualdad.

Tabla 9. Distribución de la plantilla por categoría profesional, sexo y discapacidad

Categoría profesional	Mujeres con discapacidad	Mujeres sin discapacidad	Hombres con discapacidad	Hombres sin discapacidad	Total	% Total
Personal Operativo	28	2	129	12	171	95,00 %
Personal Técnico	0	1	6	0	7	3,89 %
Dirección	0	0	0	2	2	1,11 %
TOTAL	28	3	135	14	180	100 %

El análisis de la distribución de la plantilla por categoría profesional, incorporando la variable de discapacidad y su intersección con el sexo, permite obtener una visión detallada de la estructura del empleo en la entidad y de los posibles desequilibrios existentes.

El conjunto de mujeres con discapacidad (28 personas) se encuentra íntegramente concentrado en el grupo de personal operativo, sin presencia en los niveles técnico ni directivo.

Las mujeres sin discapacidad (3 personas) presentan también una presencia muy limitada, con 2 en el grupo operativo, 1 en el grupo técnico

Los hombres con discapacidad (135 personas) se concentran mayoritariamente en el grupo operativo (129), con una presencia residual en el grupo técnico (6 personas) y ausencia en dirección.

Este patrón es similar al observado en el conjunto de la plantilla, aunque con una ligera mayor presencia en niveles técnicos respecto a las mujeres con discapacidad.

Los hombres sin discapacidad (14 personas) presentan una distribución más diversificada 12 en el grupo operativo y 2 en dirección

La concentración de personas con discapacidad en puestos operativos responde, en gran medida, a la necesaria adecuación de los puestos a sus condiciones y necesidades de apoyo; no obstante, se considera

necesario promover medidas que garanticen el acceso progresivo a puestos de mayor cualificación, especialmente en el caso de las mujeres con discapacidad

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

En el caso concreto analizado, la distribución de la plantilla por convenios colectivos evidencia una clara predominancia del XVI Convenio colectivo general de centros y servicio de atención a personas con discapacidad que concentra la mayor parte del personal, seguido en menor medida por el convenio de Limpieza Pública, Viaria, Recogida y Tratamiento de Residuos y, de forma más residual, por el Convenio Estatal de Jardinería y el de Limpieza de Edificios y Locales. Esta configuración no es neutra desde la perspectiva de género, ya que cada uno de estos marcos convencionales se vincula a actividades con una composición tradicionalmente diferenciada por sexo. En particular, los convenios de limpieza viaria y jardinería, con mayor presencia en puestos operativos y de carácter físico, concentran mayoritariamente empleo masculino, mientras que el convenio de Asistencia, Atención y Diagnóstico, que aglutina funciones de apoyo y servicios, presenta una mayor diversidad en la composición, incluyendo una presencia relevante de mujeres.

Asimismo, estos convenios establecen estructuras retributivas, sistemas de clasificación profesional y condiciones de trabajo diferenciadas, lo que incide directamente en la distribución de la plantilla, en la segregación ocupacional y en la configuración de la brecha retributiva agregada. A ello se añade la incidencia de procesos de subrogación en determinados sectores, especialmente en limpieza viaria y servicios externalizados, que han determinado la incorporación de plantillas previamente configuradas, limitando la capacidad de intervención inmediata de la entidad sobre su composición.

En consecuencia, el diagnóstico de igualdad debe interpretarse teniendo en cuenta este marco convencional, identificando que parte de las desigualdades observadas responde a factores estructurales derivados del sector de actividad y del convenio aplicable. No obstante, esta circunstancia no exime a la entidad de su obligación de actuar, por lo que el Plan de Igualdad deberá incorporar medidas dirigidas a corregir progresivamente los desequilibrios detectados, especialmente en materia de segregación ocupacional, acceso a puestos y condiciones de trabajo, dentro de los márgenes que permite el marco convencional.

c) Análisis de las áreas del diagnóstico

La plantilla de FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, 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 públicos colectivos, mantenimiento, jardinería, limpieza, control de accesos y otras actividades auxiliares, en el marco de la economía social y del empleo protegido para personas con discapacidad.

1. Procesos de selección y contratación

Del análisis realizado se desprende que los procesos de selección y contratación se encuentran centralizados en el área de recursos humanos, en coordinación con las personas responsables de las distintas áreas y puestos de trabajo, lo que permite una gestión homogénea de los criterios de acceso al empleo.

Los criterios de selección se definen principalmente en función de las necesidades productivas de la entidad y de la adecuación del perfil profesional al puesto ofertado, con especial incidencia en las competencias técnicas y operativas requeridas para el desempeño de funciones vinculadas a actividades de carácter manual, logístico y de mantenimiento, que constituyen el núcleo de la actividad empresarial.

La entidad utiliza canales habituales de difusión de ofertas de empleo, tales como portales especializados, servicios públicos de empleo y otros medios digitales. Asimismo, se observa una voluntad de evitar el uso de lenguaje sexista en las ofertas, si bien se identifican márgenes de mejora en la aplicación sistemática de lenguaje inclusivo y no estereotipado, conforme a las recomendaciones en materia de igualdad.

El análisis de la plantilla a fecha 31 de diciembre de 2025 evidencia una escasa incorporación reciente de mujeres, especialmente en los puestos operativos, lo que contribuye a la persistencia de una estructura organizativa fuertemente masculinizada.

No se identifican indicios de discriminación directa en los procesos de selección. No obstante, la propia configuración de los puestos ofertados puede generar efectos de discriminación indirecta, en la medida en que limita o dificulta el acceso de mujeres, reproduciendo patrones de segregación ocupacional. Esta circunstancia pone de manifiesto la necesidad de incorporar medidas correctoras que favorezcan una mayor presencia femenina en dichos puestos.

Asimismo, debe tenerse en cuenta el impacto de los procesos de subrogación de servicios en la configuración de la plantilla. Una parte relevante de las incorporaciones de personal se produce como consecuencia de la adjudicación de contratos o servicios que implican la subrogación de personas trabajadoras conforme a la normativa laboral y a los convenios colectivos de aplicación. En estos supuestos, la entidad no define directamente los perfiles de entrada ni los criterios de selección, sino que asume la plantilla preexistente adscrita al servicio.

Este mecanismo limita la capacidad de la organización para incidir de forma inmediata en la composición de la plantilla desde la perspectiva de género, pudiendo contribuir a la reproducción de desequilibrios preexistentes, especialmente en sectores altamente masculinizados. En consecuencia, la estructura actual de la plantilla no responde exclusivamente a decisiones propias de contratación, sino también a dinámicas externas derivadas del régimen de subrogación.

Por ello, resulta necesario que el Plan de Igualdad contemple medidas específicas que, respetando las obligaciones legales de subrogación, permitan corregir progresivamente los desequilibrios de género, especialmente a través de los procesos de selección de nueva creación, la cobertura de vacantes, la promoción interna y la formación, incorporando criterios que favorezcan una mayor presencia de mujeres en los puestos operativos.

2. Clasificación profesional

El análisis de la clasificación profesional en FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U. se ha realizado a partir de la distribución de la plantilla por categorías y puestos de trabajo, conforme al sistema de clasificación establecido en el convenio colectivo de aplicación y en la estructura organizativa de la entidad.

La plantilla presenta una alta concentración en categorías profesionales de carácter operativo, vinculadas a tareas manuales, de tareas mantenimiento, que constituyen la base de la actividad empresarial. Estas categorías agrupan la mayor parte del empleo.

Desde la perspectiva de género, se observa una marcada segregación ocupacional horizontal, con una presencia mayoritaria de hombres en los puestos operativos. Por el contrario, la participación de mujeres es significativamente menor y se concentra, en mayor medida, en determinados puestos o categorías con menor peso relativo en la estructura global de la plantilla.

Este desequilibrio no responde a criterios explícitos de clasificación profesional, que se aplican con carácter objetivo y conforme a la normativa convencional, sino que está vinculado a factores estructurales del mercado de trabajo, como la masculinización histórica de determinados sectores de actividad y la menor presencia de mujeres en perfiles profesionales asociados a funciones manuales o técnicas.

Asimismo, el análisis no evidencia, con carácter general, situaciones de discriminación directa en la asignación de categorías profesionales ni en la aplicación de los criterios de clasificación. No obstante, la distribución desigual de mujeres y hombres entre categorías puede dar lugar a efectos de desigualdad indirecta, en la medida en que limita las oportunidades de acceso de las mujeres a determinados puestos y condiciona su desarrollo profesional dentro de la organización.

Debe considerarse igualmente el impacto de los procesos de subrogación de personal, que influyen en la configuración de la clasificación profesional, al incorporarse personas trabajadoras con categorías ya asignadas en las empresas de origen. Esta circunstancia reduce la capacidad de la entidad para intervenir directamente en la distribución inicial por categorías, pudiendo consolidar desequilibrios de género preexistentes.

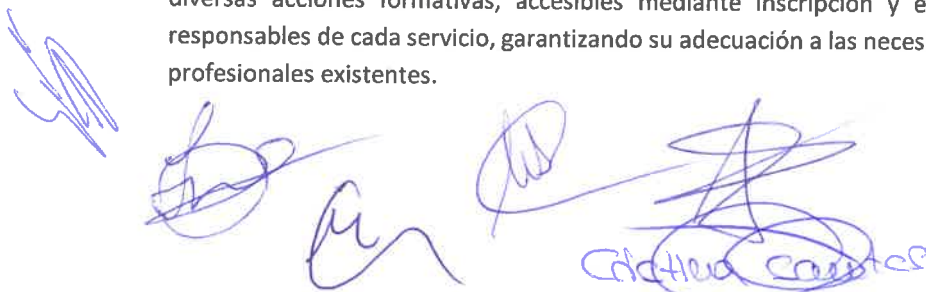
El análisis interseccional evidencia, además, que las mujeres con discapacidad —que constituyen el grupo mayoritario dentro del colectivo femenino— se encuentran principalmente concentradas en puestos operativos. Esta distribución puede estar reflejando la existencia de barreras estructurales en el acceso a puestos de mayor cualificación.

3. Formación

La formación constituye un elemento esencial dentro del modelo de intervención del Centro Especial de Empleo, al configurarse como una herramienta clave para favorecer la adaptación al puesto de trabajo, el mantenimiento del empleo y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras con discapacidad.

Durante el ejercicio 2025, la entidad ha desarrollado distintas acciones formativas dirigidas a la adquisición y mejora de competencias profesionales, así como al refuerzo de habilidades personales y sociales necesarias para el desempeño laboral.

En este sentido, desde el Área de Formación se han planificado y puesto a disposición de la plantilla diversas acciones formativas, accesibles mediante inscripción y en coordinación con las personas responsables de cada servicio, garantizando su adecuación a las necesidades organizativas y a los perfiles profesionales existentes.



Este programa ha tenido como finalidad mejorar la empleabilidad de personas con discapacidad y/o en situación o riesgo de exclusión social, facilitando la adquisición de competencias básicas para su inserción en el mercado laboral.

En conjunto, las acciones formativas desarrolladas han permitido reforzar la cualificación profesional de las personas participantes, mejorar su autonomía y favorecer su integración laboral, consolidando un modelo de empleo inclusivo basado en la igualdad de oportunidades y el desarrollo de capacidades.

4. Promoción profesional

La promoción profesional en el Centro Especial de Empleo se configura como un elemento clave para favorecer el desarrollo laboral de las personas trabajadoras con discapacidad, garantizando la igualdad de oportunidades y la progresión en condiciones objetivas y transparentes.

Durante el ejercicio 2025, la entidad ha impulsado un modelo de promoción basado en la valoración del desempeño, la adquisición de competencias profesionales y la adecuación entre el perfil de la persona trabajadora y las necesidades organizativas de los distintos servicios.

En este marco, las oportunidades de promoción interna se han articulado mediante la identificación de necesidades en los distintos puestos de trabajo y la priorización de la cobertura interna, siempre que las personas trabajadoras dispongan de la cualificación y capacidades requeridas.

Asimismo, el proceso de promoción se ha apoyado en:

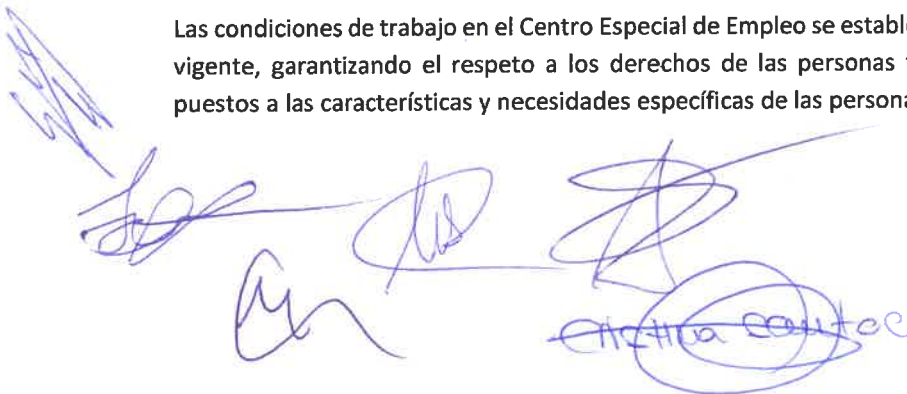
- La formación continua, como instrumento para la mejora de la cualificación profesional.
- El seguimiento individualizado realizado por el Área de Ajuste Personal y Social, que permite identificar potencialidades y necesidades de desarrollo.
- La coordinación con el Departamento de Recursos Humanos y responsables de servicio, garantizando una valoración objetiva del desempeño y de la evolución profesional.

Este enfoque permite no solo facilitar la progresión profesional dentro de la entidad, sino también reforzar la motivación, la estabilidad en el empleo y la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras.

En conjunto, la promoción profesional desarrollada contribuye a consolidar un entorno laboral inclusivo, en el que se reconoce el talento, se impulsa el desarrollo de capacidades y se favorece la igualdad real de oportunidades.

5. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo en el Centro Especial de Empleo se establecen conforme a la normativa laboral vigente, garantizando el respeto a los derechos de las personas trabajadoras y la adecuación de los puestos a las características y necesidades específicas de las personas con discapacidad.



Durante el ejercicio 2025, la entidad ha promovido unas condiciones laborales basadas en los principios de igualdad de trato, no discriminación, seguridad y salud en el trabajo, así como en la adaptación individualizada de los puestos de trabajo, en coherencia con su finalidad social.

En este sentido, se han desarrollado las siguientes actuaciones:

- Adaptación de puestos de trabajo, en función de las necesidades detectadas a través de la Unidad de Apoyo y del área de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando el desempeño en condiciones de seguridad y eficacia.
- Formación e información en materia preventiva, con carácter previo a la incorporación y durante la relación laboral, incluyendo la vigilancia de la salud y la identificación de riesgos específicos.
- Seguimiento individualizado de las personas trabajadoras, permitiendo la revisión del puesto de trabajo en caso de cambios en la situación de salud o en las condiciones laborales.
- Acceso a información y apoyo administrativo, a través del Departamento de Administración de Personal, facilitando la gestión de aspectos relacionados con la contratación, condiciones laborales y nóminas.
- Acompañamiento continuo por parte del Departamento de Recursos Humanos, incluyendo información sobre derechos laborales, permisos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Asimismo, la entidad dispone de canales de comunicación accesibles (newsletter, correo electrónico, atención telefónica y presencial), que permiten a las personas trabajadoras plantear consultas, incidencias o necesidades de apoyo en cualquier momento de la relación laboral.

En conjunto, las condiciones de trabajo se orientan a garantizar un entorno laboral seguro, accesible e inclusivo, que favorezca el bienestar de las personas trabajadoras, su estabilidad en el empleo y el adecuado desarrollo de su actividad profesional.

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 este sentido, se han desarrollado las siguientes actuaciones:

Información y asesoramiento continuo a las personas trabajadoras sobre los derechos de conciliación reconocidos en la normativa laboral, incluyendo permisos retribuidos, reducciones de jornada y otras medidas de flexibilidad.

Aplicación de medidas de adaptación de jornada y organización del trabajo, en función de las necesidades personales y familiares, siempre que resulten compatibles con la actividad productiva.

Acompañamiento individualizado por parte del Departamento de Recursos Humanos y la Unidad de Apoyo, facilitando la gestión de situaciones personales que puedan afectar a la continuidad laboral.

Fomento de un entorno laboral sensible a las necesidades de conciliación, promoviendo la corresponsabilidad y evitando la generación de desigualdades por razón de sexo u otras circunstancias personales.

Asimismo, la entidad incorpora la perspectiva de igualdad en la aplicación de estas medidas, con el objetivo de prevenir posibles situaciones de discriminación indirecta y garantizar que tanto mujeres como hombres puedan ejercer sus derechos de conciliación en condiciones equitativas.

En relación con las situaciones de suspensión del contrato de trabajo, se constata la existencia de una única excedencia voluntaria en la organización, correspondiente a una trabajadora.

Si bien el volumen de datos no permite extraer conclusiones generalizables, este resultado se alinea con los patrones habituales de distribución de los tiempos de trabajo y cuidados, en los que las mujeres asumen en mayor medida el recurso a medidas de interrupción de la actividad laboral.

Tabla 10. Excedencias voluntarias

Excedencias voluntarias	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Total
Desagregada sexo	1	100 %	0	0%	1	100%

En conjunto, las medidas implementadas contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, favorecer su estabilidad en el empleo y consolidar un modelo organizativo basado en la igualdad de oportunidades, el bienestar laboral y la corresponsabilidad.

7. Infrarrepresentación de mujeres

El análisis de la distribución de la plantilla de FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U. pone de manifiesto una muy baja presencia femenina en el conjunto de la organización, situándose claramente por debajo del umbral de presencia equilibrada.

El análisis de la composición de la plantilla pone de manifiesto una infrarrepresentación significativa de las mujeres, que suponen el 17,22 % del total, frente al 82,78 % de hombres.

Esta distribución evidencia un desequilibrio estructural en la participación de mujeres y hombres en la entidad, que no solo se manifiesta en términos cuantitativos, sino también en su posicionamiento dentro de la organización.

La situación descrita puede estar vinculada a factores estructurales del sector de actividad, caracterizado tradicionalmente por una mayor presencia masculina en puestos operativos. No obstante, esta circunstancia no excluye la existencia de desigualdades en el acceso al empleo y en la distribución interna de la plantilla.

Desde una perspectiva cualitativa, la infrarrepresentación femenina no solo se manifiesta en términos cuantitativos, sino también en su posición dentro de la estructura profesional. Las mujeres se concentran fundamentalmente en puestos operativos y presentan una presencia reducida en categorías técnicas y, especialmente, en puestos de responsabilidad. Esta distribución refleja la concurrencia de fenómenos de:

- Segregación horizontal, al concentrarse las mujeres en determinados puestos
- Segregación vertical, al estar infrarrepresentadas en niveles superiores

El análisis interseccional evidencia que una parte significativa de las mujeres de la plantilla son mujeres con discapacidad, lo que introduce un elemento adicional de análisis desde la perspectiva de igualdad. No obstante, este análisis debe contextualizarse en el ámbito de la entidad, caracterizada por una alta presencia de personas con discapacidad, lo que constituye un elemento positivo en términos de inclusión, sin perjuicio de la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de dicho colectivo.

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, que afectan a mujeres y hombres aunque con mayor incidencia relativa en el caso de las mujeres, la distribución desigual de la plantilla por puestos de trabajo y categorías 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.

Debe tenerse en cuenta, además, la incidencia de los procesos de subrogación de personal, especialmente en determinados servicios, que han supuesto la incorporación de personas trabajadoras con condiciones retributivas preexistentes, en algunos casos no plenamente alineadas con las tablas salariales vigentes o

con la estructura retributiva ordinaria de la entidad, lo que introduce un elemento adicional de heterogeneidad en el análisis salarial.

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

En relación con la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la entidad dispone de un Protocolo específico de actuación, vigente desde el 24 de junio de 2024, que establece un marco de tolerancia cero frente a este tipo de conductas y define procedimientos claros de prevención, detección y actuación.

Dicho protocolo resulta conforme a las exigencias del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, incorporando elementos esenciales como:

- Definición de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo
- Procedimiento formal de denuncia e investigación
- Garantías de confidencialidad, protección de la víctima y derechos de las partes
- Medidas cautelares (separación, cambio de puesto, etc.)
- Régimen disciplinario, calificando estas conductas como faltas muy graves

Asimismo, se prevé la existencia de una Unidad receptora de denuncias y una Comisión instructora, con plazos tasados de actuación y mecanismos de seguimiento, lo que permite una respuesta estructurada ante posibles situaciones de acoso.

No obstante, desde el análisis del diagnóstico, se constata que se han producido al menos dos casos de acoso en la entidad, lo que constituye un indicador relevante que debe ser objeto de especial atención. La existencia de estos casos pone de manifiesto que, si bien la empresa dispone de herramientas formales adecuadas, persisten riesgos reales en el entorno laboral que requieren reforzar las medidas preventivas.

Todo ello con el objetivo de garantizar entornos de trabajos seguros, libres de violencia y discriminación, y de asegurar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

Imagen corporativa

FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U. (FSPC) proyecta una imagen institucional coherente con los principios de inclusión, diversidad, respeto a los derechos humanos y promoción de la igualdad de trato y

de oportunidades entre mujeres y hombres, en consonancia con su naturaleza de entidad de economía social orientada a la integración laboral de personas con discapacidad.

En sus materiales corporativos, canales de comunicación y documentación interna y externa, la entidad incorpora, con carácter general, criterios de representación equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres, procurando evitar la reproducción de roles de género tradicionales y promoviendo una comunicación inclusiva y respetuosa con la diversidad.

No obstante, el diagnóstico de situación evidencia la existencia de áreas de mejora en la aplicación sistemática del lenguaje inclusivo y en la representación visual equilibrada de mujeres y hombres, especialmente en determinados soportes vinculados a la difusión de ofertas de empleo, contenidos operativos y materiales asociados a la actividad productiva.

En atención a lo anterior, el Plan de Igualdad incorpora como línea de actuación específica el refuerzo de las directrices de comunicación con perspectiva de género, orientadas a garantizar la coherencia integral de la imagen corporativa con los principios de igualdad, diversidad e inclusión, así como a consolidar una cultura organizativa alineada con dichos valores.

Comunicación interna y externa.

La comunicación interna de FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U. (FSPC) se articula a través de diversos canales formales e informales, entre los que se incluyen el correo electrónico corporativo, tableros de anuncios, herramientas digitales de gestión interna y reuniones periódicas de coordinación entre equipos de trabajo, garantizando la adecuada transmisión de información organizativa y operativa a la totalidad de la plantilla.

En el ámbito de la comunicación externa, FSPC emplea su página web corporativa, redes sociales y otros canales institucionales como instrumentos de difusión de información relativa a sus servicios, actividades y proyectos, con especial atención a la visibilización de su actividad productiva y de su función social como Centro Especial de Empleo orientado a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Desde la perspectiva de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la entidad incorpora como criterio general el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en sus comunicaciones, con el objetivo de garantizar una representación equilibrada y respetuosa, evitando la utilización de expresiones, imágenes o mensajes que puedan reproducir estereotipos de género o sesgos discriminatorios.

No obstante, el diagnóstico de situación pone de manifiesto la necesidad de reforzar la aplicación sistemática de dichos criterios, especialmente en determinados contenidos vinculados a la actividad operativa, documentación técnica y procesos de difusión de ofertas de empleo, donde se identifican márgenes de mejora en la integración efectiva de la perspectiva de género.

En este sentido, el Plan de Igualdad de FSPC incorpora una línea específica de actuación orientada a consolidar un modelo de comunicación inclusiva, mediante el establecimiento de directrices homogéneas, acciones de sensibilización y formación, así como mecanismos de revisión y seguimiento, con el fin de

garantizar la coherencia de todas las comunicaciones internas y externas con los principios de igualdad, diversidad y no discriminación.

Compromiso con la igualdad.

FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U. (FSPC) 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 Públicos Colectivos, S.L.U. (FSPC) 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.

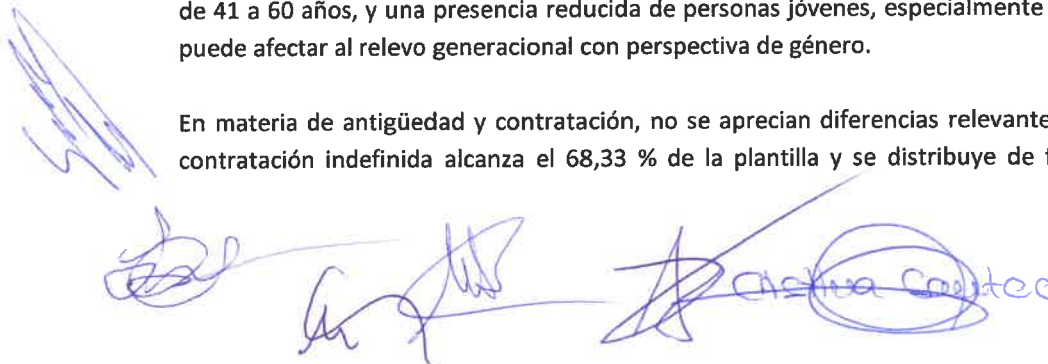
5.2. Síntesis del diagnóstico de igualdad de género

El diagnóstico de situación realizado en el marco del Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U., con datos referidos a 31 de diciembre de 2025, permite identificar los principales rasgos de la posición de mujeres y hombres en la organización, así como los factores estructurales que inciden en la igualdad de trato y de oportunidades.

El diagnóstico de igualdad de FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U. evidencia una plantilla de 180 personas trabajadoras, con una composición claramente masculinizada: 31 mujeres (17,22 %) y 149 hombres (82,78 %). Esta distribución refleja una infrarrepresentación significativa de mujeres, vinculada en gran medida a la naturaleza operativa, logística y de mantenimiento de la actividad desarrollada.

La plantilla presenta una estructura demográfica envejecida, con una elevada concentración en los tramos de 41 a 60 años, y una presencia reducida de personas jóvenes, especialmente mujeres jóvenes, lo que puede afectar al relevo generacional con perspectiva de género.

En materia de antigüedad y contratación, no se aprecian diferencias relevantes por razón de sexo. La contratación indefinida alcanza el 68,33 % de la plantilla y se distribuye de forma equilibrada entre



mujeres y hombres, por lo que no se identifican indicios de discriminación directa en la estabilidad del empleo.

Sin embargo, sí se detecta una diferencia significativa en la jornada laboral. Aunque la jornada completa es mayoritaria en la entidad (91,11 %), la jornada parcial afecta en mayor medida a las mujeres: 25,81 % de las mujeres frente al 5,37 % de los hombres. Este dato constituye un posible factor de desigualdad indirecta, por su impacto en retribución, cotización, promoción y desarrollo profesional.

La clasificación profesional muestra una fuerte concentración de la plantilla en el personal operativo, que representa el 95 % del total. Las mujeres se encuentran mayoritariamente en este grupo y no tienen presencia en puestos de dirección. Aunque en el personal técnico alcanzan el 28,57 %, este grupo tiene un peso muy reducido en la estructura global. Esta situación evidencia posibles fenómenos de segregación horizontal y vertical, especialmente por la ausencia de mujeres en los niveles de mayor responsabilidad.

La entidad presenta una elevada presencia de personas con discapacidad, coherente con su naturaleza de Centro Especial de Empleo. El análisis interseccional pone de manifiesto que las mujeres con discapacidad se concentran principalmente en puestos operativos y no acceden a niveles técnicos ni directivos, lo que exige medidas específicas para favorecer su desarrollo profesional y promoción.

Los convenios colectivos aplicables y los procesos de subrogación condicionan de forma relevante la composición de la plantilla, la clasificación profesional, las condiciones de jornada y la estructura retributiva. Estos factores explican parte de los desequilibrios observados, pero no eximen a la entidad de adoptar medidas progresivas de corrección.

En materia retributiva, no se identifican diferencias salariales directas entre mujeres y hombres que desempeñen trabajos de igual valor. No obstante, las diferencias agregadas pueden estar condicionadas por factores organizativos como la parcialidad, la segregación ocupacional, la antigüedad, los complementos y las condiciones procedentes de subrogaciones.

En conclusión, no se aprecian indicios claros de discriminación directa, pero sí se identifican desigualdades estructurales e indirectas relacionadas con la infrarrepresentación femenina, la mayor parcialidad de las mujeres, la segregación ocupacional, la ausencia de mujeres en puestos directivos y la situación específica de las mujeres con discapacidad. El Plan de Igualdad deberá orientar sus medidas a corregir progresivamente estos desequilibrios, especialmente en selección, promoción, formación, jornada, retribuciones y acceso a puestos técnicos y de responsabilidad.

5.3. Auditoría retributiva

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

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

4. establecer un plan de actuación para corregir las desigualdades detectadas.

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

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

a) Metodología aplicada

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

La fórmula utilizada es:

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

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

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

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

b) Descripción general de la plantilla y del sistema retributivo

Tabla 11. Distribución de la plantilla por convenio, grupos profesionales y sexo

Convenio	Grupo	Sexo	Total
Asistencia, Atención, Diagnóst. XVI	Grupo 2	Hombre	3
Asistencia, Atención, Diagnóst. XVI	Grupo 2	Mujer	2
Asistencia, Atención, Diagnóst. XVI	Grupo 3	Hombre	164
Asistencia, Atención, Diagnóst. XVI	Grupo 3	Mujer	40
Limpieza de Edificios y Locales	Grupo 4	Mujer	1
Jardinería	Grupo 3	Hombre	24

Jardinería	Grupo 3	Mujer	1
Limpieza Viaria y Residuos	Grupo 1	Hombre	18
Limpieza Viaria y Residuos	Grupo 1	Mujer	8

La incorporación de la tabla de distribución de la plantilla por grupos profesionales, sexo y convenio colectivo responde a la necesidad de contextualizar adecuadamente el análisis retributivo, permitiendo una interpretación completa de las diferencias salariales detectadas.

En este sentido, dicha tabla no tiene una finalidad meramente descriptiva, sino que constituye un elemento esencial de análisis, en la medida en que permite apreciar la diversidad de condiciones laborales existentes dentro de la organización.

Tabla12. Retribución anual devengada en 2025 (sin homogeneizar)

Sexo	Nº válidos	Media anual devengada (€)	Mediana (€)	Brecha (%) mujeres vs hombres
Mujeres	52	7.264,69 €	—	—
Hombres	209	10.484,92 €	—	30,71 %

El análisis de la retribución anual devengada sin homogeneizar muestra la existencia de una brecha salarial del 30,71 % desfavorable a las mujeres. No obstante, este resultado debe interpretarse teniendo en cuenta la incidencia de factores estructurales como la jornada parcial, la distribución por categorías profesionales, la antigüedad y los complementos salariales, así como la existencia de procesos de subrogación y condiciones salariales anteriores.

En este sentido, este indicador muestra la desigualdad retributiva real en términos de ingresos anuales, siendo especialmente relevante desde la perspectiva de igualdad material. No obstante, debe interpretarse conjuntamente con la retribución anualizada equivalente a jornada completa, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, al objeto de aislar el efecto de la jornada y analizar posibles diferencias en condiciones homogéneas.

De acuerdo con el análisis global, la brecha detectada no responde a una discriminación retributiva directa por trabajos de igual valor, sino a factores estructurales de la organización del trabajo, lo que permite identificar la existencia de posibles situaciones de desigualdad indirecta, que deberán ser abordadas mediante las medidas correspondientes en el Plan de Igualdad.

Tabla13. Retribución anualizada equivalente a jornada completa

Plan igualdad FEPAMIC SERVICIOS PÚBLICOS COLECTIVOS, S.L.U. (FSPC) **2026-2030**

Sexo	Nº personas	Media anualizada (€)	Mediana (€)	Brecha (%) mujeres vs hombres
Mujeres	52	18.696,84 €	—	—
Hombres	209	20.903,28 €	—	10,56 %

El análisis muestra que, una vez homogeneizadas las retribuciones a jornada completa, la brecha salarial se reduce de forma significativa respecto a la observada en los datos sin ajustar (30,71 %), lo que pone de manifiesto que una parte sustancial de la desigualdad retributiva está vinculada a la mayor incidencia de la jornada parcial en las mujeres.

No obstante, persiste una brecha del 10,56 %, que no puede explicarse exclusivamente por el factor jornada y que puede estar asociada a la concurrencia de distintos factores estructurales y organizativos, entre los que destacan:

- la distribución desigual de la plantilla por puestos y categorías profesionales, en un contexto de fuerte concentración en el grupo operativo,
- el acceso diferenciado a complementos salariales vinculados a condiciones específicas de trabajo,
- las diferencias en antigüedad o permanencia en determinados puestos,
- las condiciones específicas de prestación de servicios,
- la existencia de distintos convenios colectivos de aplicación, con estructuras retributivas diferenciadas,
- y la incidencia de procesos de subrogación, que pueden introducir heterogeneidad en las condiciones salariales.

Tabla 14. Análisis por categorías con presencia de ambos sexos

Categoría	Total	Mujeres	Hombres	Media anualizada eq. hombres (€)	Media anualizada eq. mujeres (€)	Brecha (%)
Grupo 1	26	8	18	17.526,40 €	14.849,67 €	15,25 %
Grupo 2	5	2	3	36.239,28 €	26.370,06 €	27,23 %
Grupo 3	229	41	188	20.981,87 €	19.198,99 €	8,50 %

El análisis de las retribuciones por categorías profesionales con presencia de ambos sexos muestra la existencia de diferencias retributivas de distinta intensidad según el grupo analizado. Las mayores

diferencias se observan en los grupos de mayor cualificación, donde la brecha alcanza valores superiores al 25 %, mientras que en los grupos operativos la diferencia es más moderada.

Estas diferencias no responden a variaciones en el salario base, sino que se explican fundamentalmente por el acceso diferenciado a complementos salariales y por las condiciones específicas de los puestos de trabajo.

La coexistencia de distintos convenios colectivos en la entidad constituye un factor estructural determinante en la configuración de las retribuciones, por lo que el análisis de la brecha salarial debe interpretarse necesariamente a la luz de esta pluralidad convencional, evitando conclusiones basadas en comparaciones agregadas no homogéneas.”

A efectos metodológicos, se ha procedido a segmentar el análisis retributivo por ámbitos convencionales y grupos profesionales homogéneos, garantizando la comparabilidad conforme al principio de trabajos de igual valor (art. 28 ET y arts. 4 y 8 RD 902/2020).

El análisis por categorías confirma la coherencia del sistema retributivo y la ausencia de diferencias relevantes en la retribución anualizada equivalente a jornada completa, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020.

c) Síntesis de las brechas detectadas

Del análisis conjunto de la retribución anual devengada (Tabla 12), la retribución anualizada equivalente a jornada completa (Tabla 13) y el análisis por categorías profesionales (Tabla 14), se desprenden las siguientes conclusiones:

En primer lugar, se constata la existencia de una brecha retributiva relevante en términos de retribución anual devengada, que se sitúa en el 30,71 %, reflejando la diferencia real de ingresos percibidos por mujeres y hombres en la organización.

No obstante, cuando se homogeneízan las retribuciones en términos de jornada completa, la brecha se reduce de forma significativa hasta el 10,56 %, lo que pone de manifiesto que una parte sustancial de dicha diferencia está directamente vinculada a factores estructurales, especialmente a la distinta distribución de la jornada de trabajo.

En particular, la mayor incidencia relativa de la jornada parcial en el colectivo femenino constituye uno de los principales elementos explicativos de la brecha agregada, al incidir directamente sobre el nivel de ingresos anuales.

Asimismo, el análisis de la distribución de la plantilla por categorías profesionales evidencia la existencia de segregación ocupacional, tanto horizontal como, en menor medida, vertical, que influye en la configuración de las retribuciones, al concentrarse mujeres y hombres en distintos tipos de puestos con estructuras salariales diferenciadas.

A ello se añade la coexistencia de distintos convenios colectivos de aplicación, que establecen marcos retributivos heterogéneos en función de la actividad desarrollada, así como la incidencia de los procesos

de subrogación de personal, que determinan la incorporación de condiciones salariales previamente fijadas, limitando la capacidad de intervención directa de la entidad sobre el sistema retributivo.

Por su parte, el análisis por categorías profesionales con presencia de ambos sexos muestra que las diferencias retributivas se sitúan en niveles reducidos, inferiores al 5 % en todos los casos, sin que se aprecien patrones sistemáticos de desigualdad.

Este resultado permite concluir que no existen diferencias retributivas entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, conforme a lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020, descartándose la existencia de discriminación salarial directa.

No obstante, desde la perspectiva de igualdad, los factores identificados pueden generar situaciones de desigualdad indirecta, en la medida en que afectan de forma más intensa al colectivo femenino, especialmente en relación con la parcialidad, la distribución ocupacional y las condiciones de acceso a determinados puestos.

d) Propuestas de actuación para el Plan de Igualdad

A la vista de los resultados obtenidos en la auditoría retributiva, y sin perjuicio de la ausencia de brechas significativas de carácter estructural, se proponen medidas dirigidas a garantizar la consolidación del principio de igualdad retributiva y prevenir posibles desigualdades indirectas.

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.

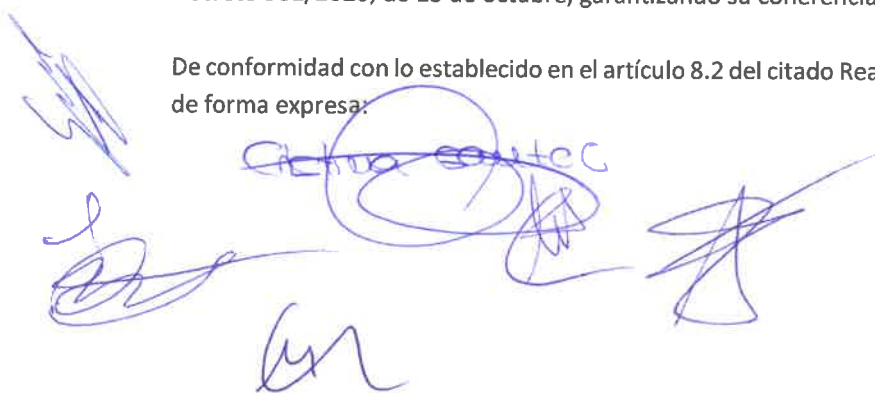
3. Favorecer la igualdad en el desarrollo profesional y la promoción interna. Impulsar medidas que faciliten la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de promoción y desarrollo profesional.
4. Reducir el impacto de la jornada parcial sobre las mujeres. Analizar las causas de la 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:

The block contains several handwritten signatures in blue ink. One signature is clearly legible as 'Celia Souto'. There are also some circular stamps or marks, possibly official seals, though they are not clearly defined. The signatures are scattered across the bottom left of the page.

— Las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U. (FSPC), las personas responsables de su ejecución junto con su correspondiente priorización a través del calendario de ejecución y las fases previstas para su desarrollo.

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

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

El Plan de Igualdad de FEPAMIC Servicios Públicos Colectivos, S.L.U. (FSPC) 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 criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.	Departamento de RRHH	Primer trimestre 2027	Recursos internos: Departamento de RRHH	Publicación del procedimiento formal de promoción interna.
6. Difundir de forma interna todas las oportunidades de promoción existentes en la organización.	Dirección / RRHH	Desde la aprobación del Plan	Recursos internos: Departamento de RRHH	Nº de convocatorias internas difundidas.
7. Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de promoción, especialmente en aquellas categorías donde exista infrarrepresentación femenina.	Dirección / RRHH	Primer trimestre 2027	Recursos internos: Departamento de RRHH	% promociones por sexo % mujeres en puestos de responsabilidad

EJE 3 - Formación

Objetivos específicos

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

Medidas

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

EJE 4 – CONDICIONES DE TRABAJO, CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivos específicos

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

Medidas

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
11. Informar periódicamente a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidos en la 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. Nº de acciones de comunicación realizadas.
21. Realizar acciones de formación y sensibilización sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Comisión de Igualdad	Segundo semestre 2026	Consultora externa especializada	Nº de acciones formativas realizadas / Nº de personas formadas.
22. Establecer un canal confidencial para la comunicación de posibles situaciones de acoso.	Dirección	Segundo semestre 2026	Recursos internos: Departamento de RRHH	Canal habilitado y operativo. Tiempo de resolución Nº casos tramitados

EJE 7 – COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Objetivos específicos

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

Medidas

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

EJE 8 – SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivos específicos

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

Medidas

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

EJE 9 – VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos específicos

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

Medidas

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

Cronograma de ejecución de las actuaciones propuestas

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

N.º	Medida	2026	2027	2028	2029	2030
1	Revisión de ofertas con lenguaje inclusivo					
2	Acciones positivas en contratación					
3	Composición equilibrada en selección					
4	Procedimiento de selección					
5	Procedimiento de promoción interna					
6	Difusión oportunidades promoción					
7	Participación equilibrada promoción					
8	Formación en igualdad y acoso					
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					

N.º	Medida	2026	2027	2028	2029	2030
22	Canal confidencial acoso					
23	Comunicación no sexista					
24	Difusión igualdad					
25	Accesibilidad del Plan					
26	PRL con perspectiva de género					
27	Riesgos psicosociales					
28	Información salud laboral					
29	Información violencia de género					
30	Aplicación medidas VG					
31	Sensibilización VG					
32	Procedimiento apoyo VG					

8. Evaluación, seguimiento y revisión del Plan de Igualdad

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

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

8.1. Seguimiento del Plan

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

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

8.2. Evaluación del Plan

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

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

8.3. Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión

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

Composición

La Comisión estará conformada por:

Por una parte, la representación de la empresa:

- Guillermo Luque Moral
- Cristina Santos Cobos DNI 30996254M

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

- Enriqueta Carmona Cardeñosa
- Manuel Alcaide Alcaide.

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 concurran, entre otras, las siguientes circunstancias:

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

9. Procedimiento de modificación

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

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

1. La Comisión de Igualdad analizará los resultados del seguimiento y evaluación.
2. Se identificarán las medidas que requieran modificación, adaptación o sustitución.
3. Se elaborará una propuesta motivada de modificación, que incluirá:
 - justificación de la necesidad de cambio,
 - medidas a modificar o nuevas medidas propuestas,
 - calendario de ejecución,
 - indicadores de seguimiento asociados.

4. La propuesta será trasladada a la Dirección de la empresa y a la representación legal de las personas trabajadoras para su validación.

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

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

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

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

10. Resolución de discrepancias

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

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

Firma:

En representación de la empresa

Firma:

En representación de trabajadores y trabajadoras