



2026- 2030

Plan igualdad Centro Especial de Empleo Fepamic SLU (CEE)

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 del Centro Especial de Empleo FEPAMIC, S.L.U. (CEE) constituye el instrumento estratégico mediante el cual la entidad reafirma su compromiso con la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en coherencia con su naturaleza de entidad de economía social orientada a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

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

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

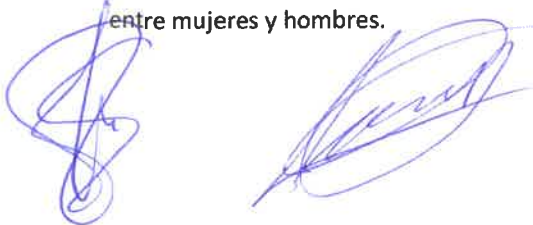
De conformidad con dicha normativa, las empresas están obligadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, tanto directa como indirecta, y promoviendo actuaciones que permitan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

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

A partir de dicho diagnóstico, se han definido objetivos y medidas específicas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización; prevenir cualquier forma de discriminación por razón de sexo; promover la conciliación y la corresponsabilidad; asegurar la transparencia y equidad en el sistema retributivo; y consolidar una cultura organizativa basada en los principios de igualdad, diversidad e inclusión.

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 los Centros Especiales de Empleo.

En virtud de todo lo anterior, y en el ejercicio de su responsabilidad social, en fecha 7 de mayo de 2026, las partes firmantes acuerdan la aprobación del presente Plan de Igualdad del Centro Especial de Empleo FEPAMIC, 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 del Centro Especial de Empleo FEPAMIC, S.L.U. (CEE) 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.

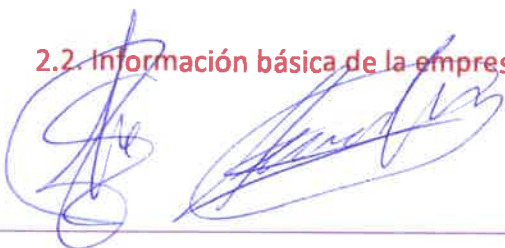
El diagnóstico se ha basado en el análisis sistemático de la información disponible en la organización, así como en la participación de los distintos agentes implicados en el proceso de elaboración del Plan, garantizando un enfoque integral y ajustado a la realidad específica del Centro Especial de Empleo.

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 Centro Especial de Empleo, S.L.U.		
NIF	B14506315		
Domicilio Social	CALLE MARIA MONTESSORI, S/N		
Forma Jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal		
Año de Constitución	1998		
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
Nombre	Sara Rodríguez Pérez		
Cargo	Presidenta		
Teléfono	957767700		
Email	presidencia@fepamic.org		
RESPONSABLE DE IGUALDAD			
Nombre	Inmaculada Marín Pérez de La Lastra		
Cargo	Vicepresidenta		
Tlf	670815594		
Email	igualdad@fepamic.org		
ACTIVIDAD			
Sector de Actividad	Servicios / Gestión de residuos y destrucción documental		
CNAE	3831 – Separación y clasificación de materiales		
Descripción de la actividad	Prestación de servicios de recogida, transporte y destrucción de documentación confidencial, incluyendo la gestión segura de residuos documentales (papel, cartón, soportes digitales y otros materiales). La entidad actúa como Centro Especial de Empleo, teniendo como finalidad principal la integración laboral de personas con discapacidad.		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito de actuación en Córdoba		
DIMENSIÓN			
Personas trabajadoras	Mujeres	Hombres	Total

	3	9	12
Centros de trabajo	Córdoba		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal	SI		
Certificados reconocimientos de igualdad	NO		
Representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras	SI		

2.3. Breve historia

FEPAMIC Centro Especial de Empleo, S.L.U. (en adelante, CEE) forma parte del entramado de entidades promovidas por la Federación Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Córdoba (FEPAMIC), organización social que, desde hace décadas, desarrolla su actividad en la defensa de los derechos, la inclusión social y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

La entidad fue constituida el 16 de septiembre de 1998 y se encuentra inscrita en el Registro Mercantil de Córdoba, al Tomo 1338, Folio 38, Hoja CO-13.505. Asimismo, está calificada como Centro Especial de Empleo (CEE-110/CO), de conformidad con la normativa específica reguladora de estos centros.

El CEE se integra en el ámbito de la economía social, desarrollando su actividad en el sector servicios, concretamente en la recogida, transporte y destrucción de documentación confidencial, incluyendo la gestión segura de distintos soportes documentales. Todo ello se realiza garantizando la trazabilidad del proceso y el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos y gestión de residuos.

En su condición de Centro Especial de Empleo, la entidad tiene como finalidad principal la integración laboral de personas con discapacidad, facilitando el acceso al empleo remunerado en condiciones de igualdad, así como la provisión de los apoyos necesarios para la adecuada adaptación al puesto de trabajo, el mantenimiento del empleo y el desarrollo profesional.

A tal efecto, el CEE dispone de una estructura organizativa que integra, junto a los procesos productivos, mecanismos específicos de apoyo, entre los que destaca la Unidad de Ajuste Personal y Social, orientada a garantizar una intervención individualizada que permita atender las necesidades personales, sociales y laborales de las personas trabajadoras.

Desde su constitución, la entidad ha experimentado una evolución progresiva dirigida a la consolidación de su actividad en el ámbito de los servicios especializados, así como al fortalecimiento de su capacidad de inserción laboral de personas con discapacidad, adaptando su organización y sus procesos a las exigencias del entorno productivo y social.

En los últimos ejercicios se ha producido un refuerzo significativo de las políticas de formación continua y cualificación profesional, así como de las actuaciones dirigidas a mejorar la empleabilidad de colectivos



con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, mediante el desarrollo de programas formativos específicos y la implementación de medidas de ajuste personal y social.

Estas líneas estratégicas se alinean con los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación e inclusión laboral, constituyendo un elemento esencial para el análisis del diagnóstico y el desarrollo del presente Plan de Igualdad.

3. Comisión negociadora del Plan de Igualdad

Por una parte, la representación de la empresa:

- D^a Virginia Jurado Robles. Coordinadora del servicio de Gestión Documental de FEPAMIC

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

- D. Severiano Sánchez Sancho: Representante Legal de las Personas Trabajadoras

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

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

4. Ámbito personal, territorial y temporal

4.1. Ámbito personal

El Plan de Igualdad del Centro Especial de Empleo FEPAMIC, S.L.U. (CEE) 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 selección, contratación, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4.2. Ámbito territorial

El ámbito territorial del Plan de Igualdad se extiende a todos los centros de trabajo, servicios y actividades del Centro Especial de Empleo FEPAMIC, S.L.U., con implantación principal en la provincia de Córdoba, incluyendo:



- Centro de trabajo sito en Calle María Montessori, s/n (sede social)
- Centro de producción ubicado en el Polígono Industrial TecnoCórdoba

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 de recogida, transporte y destrucción de documentación confidencial.

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 7 de mayo de 2026 hasta el día 6 de mayo de 2030, sin perjuicio de su revisión, actualización o prórroga en los supuestos previstos en la normativa vigente o cuando así lo acuerden las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento.

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

5. Informe de diagnóstico. Auditoría retributiva

5.1. Datos para diagnóstico

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

1. Desagregación por sexo

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

2. Información básica interna y externa

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

a) Información general de la empresa

Sector de actividad: Servicios vinculados a la gestión de residuos y destrucción de documentación confidencial, desarrollados en el marco de la economía social y orientada a la integración laboral de personas con discapacidad.

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.

Dimensión: La plantilla está integrada por un total de 12 personas trabajadoras, de las cuales 3 son mujeres y 9 son hombres, conforme a los datos disponibles a fecha 31 de diciembre de 2025, lo que evidencia una distribución claramente masculinizada.

Estructura organizativa: La organización de la plantilla responde a una estructura funcional sencilla, adaptada a la naturaleza productiva del centro, y se distribuye en las siguientes áreas:

- área de producción (operarios/as y personal especializado en destrucción documental),
- 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:

- recogida y transporte de documentación confidencial,
- destrucción segura de documentación en distintos soportes (papel, cartón, soportes digitales y otros materiales),
- gestión y trazabilidad de residuos documentales,
- prestación de servicios auxiliares vinculados a la actividad principal.

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.

Asimismo, y en coherencia con su naturaleza de Centro Especial de Empleo, la entidad dispone de mecanismos específicos de apoyo a la plantilla, destacando la intervención de la Unidad de Ajuste Personal y Social, que actúa de forma coordinada con el área de recursos humanos y con las personas responsables de los distintos servicios, con el objetivo de facilitar la adaptación al puesto de trabajo, el mantenimiento del empleo y el desarrollo personal y social de las personas trabajadoras con discapacidad.

b) Análisis de la plantilla

A fecha 31 de diciembre de 2025, la plantilla activa del Centro Especial de Empleo FEPAMIC, S.L.U. está integrada por un total de 12 personas trabajadoras, de las cuales 9 son hombres y 4 son mujeres.

Este dato pone de manifiesto la existencia de una infrarepresentación femenina en la plantilla, configurando una estructura claramente masculinizada.

Tabla 1. Número de personas trabajadoras

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Total
Plantilla desagregada sexo	3	25%	9	75%	12	100%

A partir de los datos analizados, la plantilla presenta una clara sobrerrepresentación masculina, con un 75 % de hombres frente a un 25 % de mujeres. Esta distribución evidencia una situación de desequilibrio por razón de sexo, que puede estar asociada a procesos de segregación ocupacional o a las características del sector de actividad, y que deberá ser objeto de análisis en fases posteriores del diagnóstico, especialmente en relación con los procesos de selección, contratación y clasificación profesional.

Tabla 2. Distribución de la plantilla por edades y sexo

Tramo de edad	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
21-30 años	0	0,00 %	1	11,11 %	1	8,33 %
31-40 años	0	0,00 %	1	11,11 %	1	8,33 %
41-50 años	2	66,67 %	3	33,33 %	5	41,67 %
51-60 años	0	0,00 %	1	11,11 %	1	8,33 %
≥ 60 años	1	33,33 %	3	33,33 %	4	33,33 %
TOTAL	3	100 %	9	100 %	12	100 %

El análisis de la distribución por tramos de edad evidencia una clara masculinización de la plantilla (75 % hombres).

En primer lugar, se constata la ausencia total de mujeres en los tramos más jóvenes de la plantilla (21 a 30 y 31 a 40 años), frente a la presencia de hombres en dichos intervalos, lo que pone de manifiesto la inexistencia de incorporación femenina reciente. Este dato apunta a una posible infrarepresentación femenina en los procesos de acceso al empleo, pudiendo estar relacionado con la existencia de barreras o sesgos indirectos en los procesos de selección y contratación.

En segundo lugar, las mujeres se concentran mayoritariamente en el tramo de 41 a 50 años (66,67 %) y, en menor medida, en el de 60 o más años (33,33 %), lo que sugiere una estructura femenina más envejecida en comparación con la masculina. Esta configuración puede estar vinculada a una menor renovación de la plantilla femenina y a dinámicas históricas de acceso al empleo menos favorables para las mujeres.

Por su parte, la distribución masculina presenta una presencia más equilibrada en los distintos tramos de edad, incluyendo los más jóvenes, lo que refuerza la hipótesis de una incorporación más reciente y continuada de hombres en la entidad.

En conjunto, este patrón evidencia una posible tendencia a la reproducción de la masculinización de la plantilla, derivada de la ausencia de incorporación femenina en los últimos años, lo que requiere la adopción de medidas específicas en materia de selección y contratación en el marco del Plan de Igualdad.

Tabla 3. Distribución de la plantilla por antigüedad

Tramo de antigüedad	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
< 1 año	0	0,00 %	2	22,22 %	2	16,67 %
1 – 3 años	1	33,33 %	2	22,22 %	3	25,00 %
3 – 5 años	0	0,00 %	1	11,11 %	1	8,33 %
5 – 10 años	1	33,33 %	1	11,11 %	2	16,67 %
10 o más años	1	33,33 %	3	33,33 %	4	33,33 %
TOTAL	3	100 %	9	100 %	12	100 %

El análisis de la antigüedad de la plantilla, en relación con la variable sexo, pone de manifiesto un patrón relevante desde la perspectiva de igualdad que debe ser objeto de consideración en el diagnóstico.

En primer lugar, se observa que las incorporaciones más recientes (menos de un año) están integradas exclusivamente por hombres, sin presencia femenina. Este hecho evidencia la ausencia de incorporación reciente de mujeres y apunta a un posible impacto diferencial por razón de sexo en los procesos de selección y contratación más recientes.

En segundo lugar, las mujeres se distribuyen en los tramos de antigüedad media y alta (1–3 años, 5–10 años y 10 o más años), representando en cada uno de ellos el 33,33 % del total femenino. Esta distribución indica que la presencia de mujeres en la plantilla responde principalmente a incorporaciones no recientes, sin que se esté produciendo una renovación equivalente en los últimos años.

Por su parte, los hombres presentan presencia en todos los tramos de antigüedad, incluyendo los más recientes, lo que evidencia una dinámica de incorporación continua en el tiempo.

En conjunto, este patrón —caracterizado por la ausencia de mujeres en las incorporaciones más recientes y su mayor peso relativo en tramos de antigüedad no recientes— puede generar un efecto de reproducción de la desigualdad estructural, contribuyendo a la consolidación de la masculinización progresiva de la plantilla. En este sentido, se identifica la necesidad de reforzar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

Tabla 4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Sexo	Indefinido	Temporal	Total	% Indefinido	% Temporal
Mujeres	2	1	3	66,67 %	33,33 %
Hombres	8	1	9	88,89 %	11,11 %
TOTAL	10	2	12	83,33 %	16,67 %

El análisis de la distribución de la plantilla por tipo de contrato muestra, en términos generales, un alto grado de estabilidad en el empleo, con un 83,33 % de contratos indefinidos sobre el total.

Desde la perspectiva de género, se observan diferencias en la distribución de las modalidades contractuales que requieren una interpretación técnica adecuada.

En el caso de las mujeres, el 66,67 % cuenta con contrato indefinido, mientras que el 33,33 % se encuentra en situación de temporalidad. Por su parte, en el caso de los hombres, el 88,89 % dispone de contrato indefinido y el 11,11 % restante corresponde a contratos temporales.

Esta distribución pone de manifiesto una mayor presencia relativa de la temporalidad en el colectivo femenino, lo que podría suponer una mayor exposición a situaciones de menor estabilidad en el empleo.

No obstante, dado el reducido tamaño de la plantilla, estos datos deben ser interpretados con cautela, sin que pueda apreciarse de forma concluyente la existencia de una situación de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

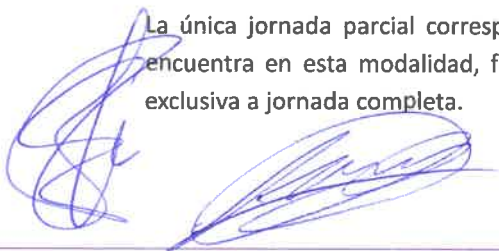
En cualquier caso, se considera conveniente realizar un seguimiento específico de la evolución de la contratación desde la perspectiva de género en el marco del Plan de Igualdad, a fin de garantizar una distribución equilibrada de las modalidades contractuales.

Tabla 5. Distribución por tipo de jornada

Tipo de jornada	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Jornada completa	2	66,67 %	9	100 %	11	91,67 %
Parcial	1	33,33 %	0	0,00 %	1	8,33 %
TOTAL	3	100 %	9	100 %	12	100 %

La plantilla presenta una clara predominancia de jornadas completas (91,67 %), lo que indica un modelo organizativo basado mayoritariamente en empleo a tiempo completo.

La única jornada parcial corresponde a una mujer, lo que implica que el 33,33 % de las mujeres se encuentra en esta modalidad, frente al 0 % de los hombres. Los hombres presentan una dedicación exclusiva a jornada completa.



Este patrón puede ser indicativo de una posible desigualdad en la distribución del tiempo de trabajo, en la medida en que la parcialidad recae exclusivamente en el colectivo femenino, lo que podría estar relacionado con factores de conciliación o con asignación diferencial de condiciones laborales.

Tabla 6. Distribución por categoría profesional

Categoría profesional	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Técnico Auxiliar	1	33,33 %	2	22,22 %	3	25,00 %
Técnico	0	0,00 %	7	77,78 %	7	58,33 %
Técnico Superior nivel 1	1	33,33 %	0	0,00 %	1	8,33 %
Titulado Nivel 2	1	33,33 %	0	0,00 %	1	8,33 %
TOTAL	3	100 %	9	100 %	12	100 %

El análisis de la clasificación profesional pone de manifiesto la existencia de una clara segregación ocupacional horizontal por razón de sexo.

En particular, la categoría profesional mayoritaria de la plantilla (Técnico), que concentra el 58,33 % del total, está integrada exclusivamente por hombres, sin presencia femenina.

Por el contrario, las mujeres se distribuyen en distintas categorías profesionales con menor peso relativo dentro de la estructura organizativa, lo que evidencia una menor participación en el núcleo principal de la actividad.

Esta configuración puede estar indicando la existencia de barreras de acceso a determinados puestos o una asignación diferencial de funciones por razón de sexo, en línea con patrones tradicionales de segregación ocupacional.

Tabla 7. Distribución por tipo de jornada

Discapacidad	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Sí	2	66,67 %	9	100 %	11	91,67 %
No	1	33,33 %	0	0,00 %	1	8,33 %
TOTAL	3	100 %	9	100 %	12	100 %

La plantilla presenta una muy elevada presencia de personas con discapacidad (91,67 %), coherente con la naturaleza de la entidad.

El 100 % de los hombres tiene discapacidad reconocida. En el caso de las mujeres, el 66,67 % presenta discapacidad, existiendo una mujer sin discapacidad.

No se identifican desequilibrios estructurales relevantes en perjuicio de las mujeres en esta variable. No obstante, sí se observa una mayor homogeneidad en el colectivo masculino, frente a una ligera diversidad en el femenino.

Este resultado debe interpretarse en clave estructural, dado que la variable discapacidad responde principalmente a la configuración jurídica y funcional de la entidad, y no a decisiones organizativas discrecionales.

Tabla 8. Distribución por categoría profesional

Categoría profesional	Con discapacidad	%	Sin discapacidad	%	Total
Técnico Auxiliar	3	25,00 %	0	0,00 %	3
Técnico	7	58,33 %	0	0,00 %	7
Técnico Superior nivel 1	1	8,33 %	0	0,00 %	1
Titulado Nivel 2	1	8,33 %	0	0,00 %	1
TOTAL	12	100 %	0	0,00 %	12

El análisis de la relación entre discapacidad y clasificación profesional pone de manifiesto que la totalidad de la plantilla está integrada por personas con discapacidad (100 %), lo que resulta plenamente coherente con la naturaleza de la entidad como Centro Especial de Empleo.

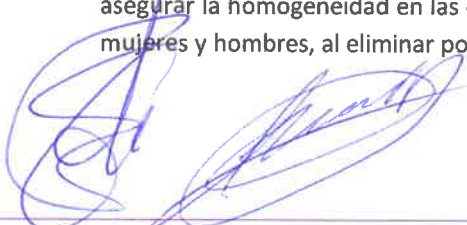
Asimismo, se observa una distribución transversal de las personas con discapacidad en todas las categorías profesionales existentes, sin que se identifiquen concentraciones excluyentes ni barreras de acceso a determinados puestos.

En consecuencia, no se aprecian indicios de segregación profesional por razón de discapacidad, observándose un modelo organizativo que garantiza la integración laboral plena y efectiva de este colectivo.

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

La entidad aplica de forma homogénea a la totalidad de su plantilla el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (XVI Convenio Colectivo), que regula las condiciones laborales básicas en materia de clasificación profesional, estructura retributiva, jornada, permisos y derechos laborales.

La aplicación de un único convenio colectivo garantiza un marco normativo común, lo que permite asegurar la homogeneidad en las condiciones de trabajo y facilita el análisis de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, al eliminar posibles distorsiones derivadas de la coexistencia de distintos convenios.



c) Análisis de las áreas del diagnóstico

La plantilla del Centro Especial de Empleo FEPAMIC, S.L.U. se caracteriza por su dimensión reducida y por el desarrollo de actividades de carácter operativo vinculadas a la recogida, transporte y destrucción de documentación confidencial, en el marco de la economía social y del empleo protegido para personas con discapacidad.

1. Procesos de selección y contratación

El Centro Especial de Empleo desarrolla los procesos de selección y contratación atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la entidad, con el objetivo de identificar a las personas candidatas más adecuadas para cada puesto de trabajo, garantizando la adecuación entre el perfil profesional y las funciones a desempeñar.

La captación de candidaturas se realiza principalmente a través de la bolsa de empleo propia, así como mediante la participación en iniciativas de empleo y colaboración con entidades del entorno, con especial atención a la incorporación de personas con discapacidad, en coherencia con la finalidad social del Centro Especial de Empleo.

Los procesos de selección incluyen la valoración de la idoneidad profesional, la experiencia previa y las capacidades funcionales de las personas candidatas, teniendo en cuenta, en su caso, las necesidades de adaptación del puesto de trabajo.

En relación con la contratación, se observa la utilización de diferentes modalidades contractuales, coexistiendo contratos de carácter indefinido con otros de naturaleza temporal, vinculados principalmente a necesidades productivas o sustituciones.

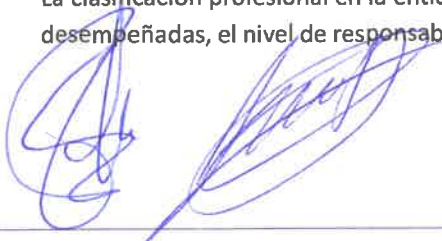
Desde la perspectiva de igualdad, el análisis de la plantilla pone de manifiesto una sobrerrepresentación masculina, lo que podría estar relacionado con la tipología de puestos ofertados, mayoritariamente vinculados a actividades operativas.

No obstante, no se identifican, con carácter general, procedimientos formalizados que garanticen de manera sistemática la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección, tales como el uso de lenguaje inclusivo en las ofertas, la definición de criterios objetivos previamente establecidos o la adopción de medidas de acción positiva dirigidas a corregir posibles desequilibrios en la composición de la plantilla.

En este sentido, se detecta la necesidad de reforzar la formalización de los procedimientos de selección y contratación, incorporando criterios objetivos, transparentes y con enfoque de igualdad, que permitan garantizar la no discriminación y promover una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y categorías profesionales.

2. Clasificación profesional

La clasificación profesional en la entidad se estructura en distintas categorías en función de las funciones desempeñadas, el nivel de responsabilidad y la cualificación requerida para cada puesto de trabajo.



Entre las principales categorías profesionales se identifican puestos de carácter operativo, como operario/a y conductor/a, así como puestos de carácter técnico y administrativo, tales como técnico/a de ajuste personal y social, personal de producción, comercial y auxiliar administrativo/a.

El análisis de la distribución de la plantilla por categorías profesionales pone de manifiesto la existencia de una segregación horizontal por razón de sexo. En particular, se observa una mayor presencia de hombres en los puestos operativos, especialmente en las categorías de operario y conductor, mientras que las mujeres se concentran en mayor medida en puestos de limpieza, técnicos y administrativos.

Esta distribución responde, en parte, a patrones tradicionales de división sexual del trabajo, lo que puede limitar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en determinadas ocupaciones dentro de la entidad.

Asimismo, no se identifican evidencias de una segregación vertical significativa en los niveles analizados, si bien la reducida dimensión de la plantilla limita el alcance de este análisis.

Desde la perspectiva de igualdad, se detecta la necesidad de revisar los criterios de clasificación profesional para garantizar que se basan en elementos objetivos y neutros, evitando cualquier posible sesgo de género en la valoración de los puestos de trabajo.

En este sentido, resulta recomendable avanzar hacia sistemas de clasificación y valoración de puestos que incorporen la perspectiva de género, permitiendo asegurar la equidad en la asignación de funciones, responsabilidades y condiciones laborales.

3. Formación

La formación constituye un elemento clave para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras y para su adecuada integración y permanencia en la entidad. En este sentido, el Centro Especial de Empleo promueve la formación continua como herramienta para la mejora de competencias, la adaptación a los puestos de trabajo y el incremento de la empleabilidad.

La entidad dispone de un sistema de planificación anual de acciones formativas, gestionado a través de su Centro de Formación, que ofrece un catálogo accesible a toda la plantilla. La participación en las acciones formativas se realiza previa coordinación con las personas responsables de cada área, en función de las necesidades organizativas y del puesto de trabajo.

Durante el ejercicio 2025 se ha desarrollado un programa estructurado de formación interna dirigido a la mejora de competencias profesionales, técnicas y transversales, con participación de trabajadores y trabajadoras de distintas áreas, categorías y entidades vinculadas.

Tal y como se recoge en la Memoria de Formación Interna 2025:

- Se han impartido acciones formativas en múltiples ámbitos: prevención de riesgos laborales, competencias digitales, inteligencia artificial, atención a personas dependientes, igualdad, LGTBI, salud mental, entre otros.
- La formación se ha diseñado con una metodología participativa y adaptada a las necesidades individuales, favoreciendo la accesibilidad y la inclusión.

- Se ha garantizado la diversidad de perfiles participantes, tanto por sexo como por edad, funciones y situación de discapacidad.
- Se dispone de una plataforma de formación accesible, orientada a eliminar barreras y facilitar el acceso equitativo.

Desde la perspectiva de igualdad, no se observan limitaciones formales en el acceso a la formación por razón de sexo. No obstante, el análisis de la composición de la plantilla y de las categorías profesionales pone de manifiesto que la participación en determinadas acciones formativas podría estar condicionada por la segregación horizontal existente en la entidad.

En este sentido, se identifica la necesidad de garantizar un acceso equilibrado de mujeres y hombres a todas las acciones formativas, especialmente aquellas vinculadas a puestos operativos o con mayor proyección profesional, así como de incorporar de manera sistemática contenidos en materia de igualdad de oportunidades, prevención del acoso y sensibilización en diversidad.

4. Promoción profesional

La promoción profesional en la entidad se articula en función de las necesidades organizativas, la disponibilidad de vacantes y la adecuación del perfil de las personas trabajadoras a los requisitos del puesto.

En términos generales, no se identifican procedimientos formalizados y sistematizados que regulen los procesos de promoción interna, ni criterios previamente definidos y comunicados de forma transparente a toda la plantilla. La cobertura de puestos de mayor responsabilidad o especialización se realiza atendiendo a la experiencia, las competencias profesionales y la idoneidad para el desempeño de las funciones requeridas.

El reducido tamaño de la plantilla limita las posibilidades de promoción interna, dado el escaso número de niveles jerárquicos y la baja rotación en determinados puestos. No obstante, esta circunstancia no excluye la necesidad de garantizar que los procesos de promoción se desarrollen bajo principios de objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades.

Desde la perspectiva de igualdad, el análisis de la distribución de la plantilla evidencia una sobrerrepresentación masculina en los puestos operativos, mientras que las mujeres se concentran en determinadas categorías específicas. Esta segregación horizontal puede influir indirectamente en las oportunidades de promoción, especialmente si los puestos con mayor proyección profesional se encuentran vinculados a categorías masculinizadas.

Asimismo, la ausencia de procedimientos formalizados puede generar riesgos de discrecionalidad en la toma de decisiones, lo que podría derivar en desigualdades indirectas en el acceso a la promoción profesional.

En este sentido, se identifica la necesidad de avanzar en la definición de un sistema de promoción interna basado en criterios objetivos, medibles y previamente establecidos, que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Igualmente, resulta recomendable fomentar la formación y capacitación de las personas trabajadoras, especialmente de aquellas pertenecientes a categorías infrarrepresentadas, con el fin de facilitar su acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Por último, se considera oportuno establecer mecanismos de seguimiento que permitan analizar la evolución de la promoción profesional desagregada por sexo, con el objetivo de detectar posibles desequilibrios y adoptar medidas correctoras.

5. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo en la entidad se regulan conforme a la normativa laboral vigente y, en su caso, al convenio colectivo de aplicación, abarcando aspectos como la jornada, horarios, sistema retributivo, organización del trabajo, prevención de riesgos laborales y medidas de conciliación.

Con carácter general, la organización del trabajo se adapta a las necesidades productivas de la entidad, especialmente en los puestos de carácter operativo vinculados a la actividad principal de recogida, transporte y destrucción de documentación. Esto puede implicar cierta rigidez en la distribución de la jornada y en los horarios, condicionada por la naturaleza del servicio.

En relación con la contratación, se observa la coexistencia de relaciones laborales de carácter indefinido con otras de naturaleza temporal, especialmente en puestos operativos, lo que puede incidir en la estabilidad laboral de parte de la plantilla.

En materia de prevención de riesgos laborales, la entidad dispone de procedimientos orientados a garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incluyendo la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud y la adopción de medidas de adaptación de los puestos de trabajo, especialmente relevantes en el caso de personas con discapacidad.

Desde la perspectiva retributiva, no se dispone de indicios concluyentes de discriminación directa por razón de sexo; no obstante, la existencia de segregación horizontal en la plantilla puede tener un impacto indirecto en las retribuciones, en la medida en que determinados puestos con distintas condiciones salariales se encuentran ocupados mayoritariamente por hombres o por mujeres.

En cuanto a las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la entidad informa a la plantilla sobre los derechos existentes en la normativa vigente, si bien no se identifican medidas adicionales o políticas específicas que refuercen su uso o promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Asimismo, no se constata la existencia de procedimientos formalizados para el seguimiento sistemático de las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género, lo que dificulta la detección de posibles desigualdades indirectas.

En este sentido, se identifica la necesidad de avanzar en la sistematización del análisis de las condiciones de trabajo, incorporando indicadores desagregados por sexo, así como en la adopción de medidas que favorezcan la estabilidad en el empleo, la mejora de la conciliación y la equidad en las condiciones laborales.



6. Conciliación y corresponsabilidad

La entidad reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, facilitando el acceso a las medidas previstas en la normativa laboral vigente, tales como permisos, reducciones de jornada y adaptaciones de la misma.

Desde el Departamento de Recursos Humanos se proporciona información y asesoramiento sobre estos derechos, garantizando su ejercicio en condiciones de igualdad y sin discriminación.

No obstante, no se identifican políticas internas específicas ni medidas adicionales que refuercen o amplíen los derechos de conciliación más allá de lo establecido legalmente. Asimismo, no se dispone de un sistema estructurado de seguimiento que permita analizar el uso de estas medidas de forma desagregada por sexo.

Desde la perspectiva de igualdad, resulta relevante considerar que, en términos generales, el uso de las medidas de conciliación suele recaer mayoritariamente en las mujeres, lo que puede tener un impacto en su desarrollo profesional, estabilidad en el empleo y oportunidades de promoción.

En relación con la utilización efectiva de estas medidas, se constata que no se han producido solicitudes ni concesiones de excedencias por cuidado de hijos o familiares, ni reducciones de jornada, ni adaptaciones de la jornada por motivos de conciliación durante el período analizado.

Desde la perspectiva de igualdad, resulta relevante considerar que, en términos generales, el uso de las medidas de conciliación suele recaer mayoritariamente en las mujeres, lo que puede afectar a su desarrollo profesional. Sin embargo, en el caso de la entidad, la ausencia total de utilización de estas medidas impide identificar patrones diferenciados por sexo, lo que constituye en sí mismo un elemento de análisis.

Asimismo, no se identifican actuaciones específicas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad en el uso de estos derechos por parte de los hombres, lo que podría contribuir, en caso de producirse su utilización, a reproducir roles tradicionales de género.

7. Infrarrepresentación de mujeres

El análisis de la composición de la plantilla pone de manifiesto una infrarrepresentación de mujeres en la entidad, con una presencia significativamente inferior a la de los hombres en términos globales.

Esta situación se evidencia especialmente en determinadas categorías profesionales de carácter operativo, donde la presencia masculina es mayoritaria, lo que refleja la existencia de una segregación horizontal por razón de sexo. Por el contrario, las mujeres tienden a concentrarse en un número más reducido de puestos, principalmente vinculados a funciones administrativas, técnicas o de servicios.

La infrarrepresentación femenina puede estar condicionada por diversos factores, entre los que cabe destacar la tipología de la actividad desarrollada por la entidad, tradicionalmente asociada a ocupaciones masculinizadas, así como posibles sesgos en los procesos de captación y selección o una menor presencia de mujeres en las candidaturas disponibles para determinados puestos.

Asimismo, la organización del trabajo y las condiciones asociadas a algunos puestos operativos, como la rigidez horaria o las exigencias físicas, pueden actuar como elementos disuasorios para la incorporación de mujeres, especialmente en ausencia de medidas específicas que favorezcan su acceso en condiciones de igualdad.

El análisis de la composición de la plantilla evidencia una clara infrarrepresentación femenina, con una presencia de mujeres del 25 % frente al 75 % de hombres, lo que pone de manifiesto una situación de desequilibrio estructural por razón de sexo.

Esta infrarrepresentación no responde a un único factor, sino que se vincula a distintos elementos detectados en el diagnóstico:

En primer lugar, se observa la ausencia de mujeres en los tramos de edad más jóvenes, lo que indica una baja incorporación reciente de mujeres a la entidad. Este hecho se confirma con el análisis de la antigüedad, donde las nuevas contrataciones se concentran mayoritariamente en hombres, evidenciando una dinámica de acceso al empleo con impacto diferencial por razón de sexo.

En segundo lugar, la distribución por categorías profesionales muestra una menor presencia femenina en la categoría predominante (Técnico) y la ausencia de mujeres en determinados niveles superiores, lo que puede estar indicando la existencia de segregación ocupacional y posibles dificultades en el acceso o promoción profesional.

Asimismo, aunque la contratación femenina presenta mayores niveles de estabilidad (100 % de contratos indefinidos), este dato debe interpretarse en el contexto de una plantilla en la que las mujeres corresponden, en su mayoría, a incorporaciones históricas, sin una renovación equivalente en los últimos años.

En este sentido, se identifica la necesidad de reforzar las actuaciones dirigidas a la atracción de talento femenino, la eliminación de posibles barreras en el acceso al empleo y la promoción de la diversificación profesional, fomentando la presencia de mujeres en puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.

Igualmente, resulta recomendable establecer objetivos cuantificables y mecanismos de seguimiento que permitan evaluar la evolución de la presencia de mujeres en la plantilla, así como el impacto de las medidas adoptadas en el marco del Plan de Igualdad.

8. Retribuciones

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

Estas diferencias se explican fundamentalmente por factores estructurales, entre los que destacan la existencia de una situación de jornada parcial que afecta exclusivamente a una mujer, la distribución desigual por puestos de trabajo y categorías profesionales, así como las diferencias en antigüedad y en determinados complementos asociados a las condiciones de trabajo.

En este sentido, se constata que la mayor parte de la plantilla se concentra en tramos salariales homogéneos vinculados a los puestos operativos y logísticos, que constituyen la base de la actividad productiva de la entidad.

Asimismo, cuando el análisis se limita a las personas trabajadoras con jornada completa, las diferencias retributivas entre mujeres y hombres se reducen significativamente, lo que pone de manifiesto la incidencia de los factores organizativos señalados.

No obstante, estos elementos pueden generar situaciones de desigualdad indirecta, especialmente en relación con la parcialidad y la segregación ocupacional detectadas en el diagnóstico.

De acuerdo con el análisis realizado, no se identifican diferencias retributivas entre mujeres y hombres que desempeñen puestos de igual valor, por lo que no se aprecia la existencia de discriminación salarial directa.

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

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

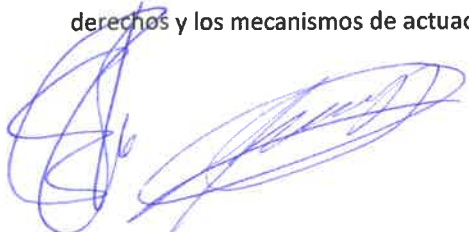
La entidad dispone de un Protocolo frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, de aplicación a la totalidad de la plantilla, que establece un marco de actuación basado en el principio de tolerancia cero frente a este tipo de conductas, así como el compromiso de garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia.

El protocolo define las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, regula un procedimiento interno de denuncia e investigación y establece garantías tanto para la persona denunciante como para la persona denunciada, incorporando principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad.

En relación con su aplicación práctica, se constata que no se han registrado denuncias ni casos de acoso sexual o por razón de sexo durante el período analizado.

Este dato puede interpretarse, en principio, como un indicador positivo en cuanto a la ausencia de situaciones conflictivas en esta materia. No obstante, desde la perspectiva del Plan de Igualdad, debe ser analizado con cautela, ya que la inexistencia de denuncias no implica necesariamente la ausencia de situaciones de acoso, pudiendo estar influida por factores como: falta de conocimiento del protocolo o de los canales de denuncia, percepción de dificultad o inseguridad en la utilización de los mecanismos establecidos o normalización de determinadas conductas inapropiadas.

En definitiva, la entidad cuenta con un protocolo adecuado desde el punto de vista formal, y la ausencia de casos registrados constituye un elemento positivo, si bien resulta necesario avanzar en su implementación efectiva y preventiva, asegurando que todas las personas trabajadoras conozcan sus derechos y los mecanismos de actuación disponibles.



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

Imagen corporativa

El Centro Especial de Empleo FEPAMIC, S.L.U. proyecta una imagen institucional alineada con los valores de inclusión, diversidad, respeto a los derechos humanos y promoción de la igualdad de oportunidades, en coherencia con su naturaleza de entidad de economía social y su finalidad de integración laboral de personas con discapacidad.

En sus materiales corporativos, soportes digitales y documentación interna y externa, la entidad procura reflejar una representación equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres, evitando la reproducción de roles tradicionales de género y promoviendo una comunicación inclusiva.

No obstante, del análisis realizado en el diagnóstico se desprende la existencia de áreas de mejora en la aplicación sistemática del lenguaje inclusivo, así como en la representación visual de mujeres y hombres en determinados contenidos, especialmente en aquellos relacionados con la difusión de ofertas de empleo y con la actividad operativa de la entidad.

Desde la perspectiva de igualdad, estas cuestiones adquieren especial relevancia, en la medida en que la comunicación corporativa constituye un instrumento clave en la construcción de la cultura organizativa y en la proyección externa de la entidad, pudiendo influir en la atracción de talento y en la percepción social de los distintos roles profesionales.

En este sentido, el Plan de Igualdad contempla la necesidad de reforzar las directrices de comunicación con perspectiva de género, con el objetivo de garantizar una imagen corporativa plenamente coherente con los principios de igualdad, diversidad e inclusión.

Comunicación interna y externa.

La comunicación interna del Centro Especial de Empleo FEPAMIC, S.L.U. se articula a través de diversos canales, entre los que se incluyen el correo electrónico corporativo, tablones de anuncios, herramientas digitales de gestión interna y reuniones de coordinación entre equipos de trabajo.

En el ámbito externo, la entidad utiliza su página web, redes sociales y otros canales institucionales para difundir información relativa a sus servicios, actividades y proyectos, especialmente en relación con su actividad productiva y su función social como Centro Especial de Empleo.

La organización promueve el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en sus comunicaciones, con el objetivo de garantizar una representación igualitaria de mujeres y hombres y evitar la reproducción de estereotipos o sesgos de género.

No obstante, del análisis realizado en el diagnóstico se desprende la necesidad de reforzar la aplicación sistemática de estos criterios, especialmente en determinados contenidos vinculados a la actividad operativa y a la difusión de ofertas de empleo.

Desde la perspectiva de igualdad, la comunicación interna y externa constituye un instrumento clave para la configuración de la cultura organizativa y la proyección de la imagen de la entidad, influyendo tanto en la percepción de los roles profesionales como en la atracción de candidaturas.

En este sentido, el Plan de Igualdad contempla la adopción de medidas dirigidas a consolidar una comunicación inclusiva y coherente con los principios de igualdad de oportunidades, diversidad y no discriminación, garantizando su aplicación transversal en todos los canales y soportes de la entidad.

Compromiso con la igualdad.

El Centro Especial de Empleo FEPAMIC, S.L.U. manifiesta su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, integrando este principio como 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 progresiva 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 y 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.

No obstante, desde una perspectiva de mejora continua, se identifica la necesidad de reforzar la sistematización de estas actuaciones, garantizando su aplicación homogénea en todos los ámbitos de la organización y su seguimiento mediante indicadores que permitan evaluar su impacto real.

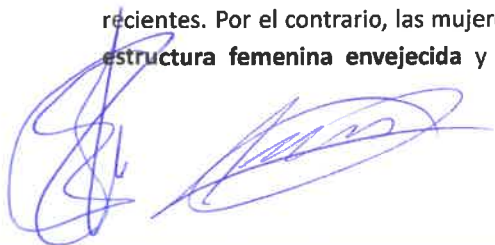
A través de estas actuaciones, el Centro Especial de Empleo FEPAMIC, S.L.U. reafirma su voluntad de avanzar hacia una organización más igualitaria, en la que todas las personas puedan desarrollar su actividad profesional en condiciones de equidad, inclusión y respeto.

5.2. Síntesis del diagnóstico de igualdad de género

El análisis de la información relativa a la estructura de la plantilla, las condiciones de trabajo, la clasificación profesional, la tipología contractual, la jornada y la distribución por sexo permite obtener una visión global de la situación de la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

La plantilla presenta una **clara masculinización**, con una presencia del 75 % de hombres frente al 25 % de mujeres, lo que evidencia una **infrarrepresentación femenina** en la entidad.

Desde el punto de vista de la edad y la antigüedad, se constata la **ausencia de incorporación reciente de mujeres**, ya que no existe presencia femenina en los tramos más jóvenes ni en las incorporaciones más recientes. Por el contrario, las mujeres se concentran en tramos de edad media y alta, lo que refleja una **estructura femenina envejecida** y vinculada a incorporaciones históricas. Este patrón evidencia un



posible **impacto diferencial por razón de sexo en los procesos de acceso al empleo**, que puede estar relacionado con barreras o sesgos indirectos en la selección y contratación.

En relación con la **clasificación profesional**, se identifica una **segregación ocupacional horizontal significativa**, destacando la ausencia total de mujeres en la categoría profesional mayoritaria (Técnico), que concentra más de la mitad de la plantilla. Las mujeres se distribuyen en categorías con menor peso estructural, lo que limita su participación en el núcleo principal de la actividad y puede afectar a sus oportunidades de desarrollo profesional.

En cuanto a la **tipología contractual**, la plantilla presenta un alto grado de estabilidad, con predominio de la contratación indefinida (83,33 %). No obstante, se observa una **mayor presencia relativa de la temporalidad en el colectivo femenino**, lo que puede suponer un factor de riesgo de desigualdad en términos de estabilidad en el empleo, si bien este dato debe interpretarse con cautela debido al reducido tamaño de la muestra.

Respecto a la **jornada de trabajo**, se observa un predominio de la jornada completa, si bien la eventual existencia de jornada parcial en el colectivo femenino podría constituir un elemento de análisis desde la perspectiva de igualdad, en la medida en que este tipo de distribución suele tener un impacto diferenciado en las condiciones laborales y retributivas.

En materia de **retribuciones**, no se aprecian indicios de discriminación directa por razón de sexo en trabajos de igual valor. No obstante, la existencia de segregación ocupacional puede generar **impactos indirectos en las diferencias salariales**, por lo que resulta necesario mantener mecanismos de seguimiento en el marco de la auditoría retributiva.

Por otro lado, en relación con la **discapacidad**, la totalidad de la plantilla está integrada por personas con discapacidad, observándose una **distribución transversal en todas las categorías profesionales**, sin que se identifiquen barreras de acceso o segregación en función de esta variable.

En el ámbito de la **conciliación y corresponsabilidad**, si bien la entidad garantiza formalmente el acceso a los derechos reconocidos en la normativa vigente, no se observa un uso significativo de estas medidas, ni la existencia de políticas internas que promuevan activamente su utilización desde una perspectiva de igualdad.

Asimismo, la entidad dispone de un **protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, sin que se hayan registrado casos durante el período analizado, si bien se considera necesario reforzar su difusión y conocimiento entre la plantilla.

En conjunto, el diagnóstico no evidencia situaciones de discriminación directa por razón de sexo, pero sí identifica la existencia de **desigualdades estructurales**, especialmente vinculadas a la **infrarrepresentación femenina, la segregación ocupacional y la ausencia de incorporación reciente de mujeres**, que requieren la adopción de medidas específicas en el marco del Plan de Igualdad para garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.



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 9. Retribución anual devengada en 2025 (sin homogeneizar)

Sexo	Nº personas	Media (€)	Brecha (%)
Mujeres	5	16.546,37 €	—
Hombres	14	16.831,31 €	1,69 %

El análisis de la retribución anual devengada sin homogeneizar muestra una brecha salarial del 1,69 % favorable a los hombres, de carácter reducido y sin significación estructural, que debe interpretarse

teniendo en cuenta la influencia de factores como la jornada de trabajo, la distribución de puestos y la antigüedad.

Tabla10.Retribución anualizada equivalente a jornada completa

Sexo	Nº personas	Media anualizada (€)	Brecha (%)
Mujeres	5	13.484,75 €	—
Hombres	14	13.065,04 €	-3,21 %

El análisis de la retribución anualizada equivalente a jornada completa permite eliminar el efecto de la parcialidad y ofrece una visión más precisa de la igualdad retributiva.

En este caso, se observa una brecha salarial del -3,21 %, favorable a las mujeres, lo que confirma la inexistencia de desigualdades retributivas estructurales por razón de sexo.

La inversión de la brecha respecto a los datos sin homogeneizar pone de manifiesto que las diferencias detectadas en el análisis previo están vinculadas a factores organizativos (especialmente la jornada) y no a una discriminación directa o indirecta.

Tabla 11.Análisis por categorías con presencia de ambos sexos

Categoría	Total	Mujeres	Hombres	Media anualizada eq. hombres (€)	Media anualizada mujeres (€)	Brecha (%)
Grupo 3	17	3	14	13.065,04 €	9.889,14 €	24,31 %

El análisis de la distribución de la plantilla por grupos profesionales muestra la existencia de:

- Un grupo (Grupo 2) integrado exclusivamente por mujeres
- Un grupo (Grupo 3) con presencia de ambos sexos, si bien con una clara sobrerrepresentación masculina (82,35 % hombres frente a 17,65 % mujeres)

Aunque en el Grupo 3 existe presencia de mujeres y hombres, la escasa representatividad femenina (3 personas) limita la validez estadística del análisis comparativo.

El análisis por categorías con presencia de ambos sexos muestra una brecha retributiva del 24,31 % en el Grupo 3, desfavorable a las mujeres en términos de retribución efectiva.

No obstante, el análisis detallado de la estructura retributiva pone de manifiesto que:

- No existen diferencias en el salario base ni en los complementos de convenio.

- La diferencia se concentra en la percepción de conceptos extrasalariales y prestaciones.
- La muestra femenina es reducida (3 personas), lo que puede influir en el resultado.

En consecuencia no puede concluirse automáticamente la existencia de discriminación retributiva, pero sí existe una diferencia significativa que debe ser analizada y justificada.

c) Síntesis de las brechas detectadas

Del análisis realizado en el diagnóstico de situación, se identifican las siguientes brechas y elementos relevantes desde la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres:

Se constata una baja presencia de mujeres en la plantilla (26,32 %) frente a los hombres (73,68 %), lo que evidencia una situación de desequilibrio estructural.

Se identifica una segregación ocupacional horizontal, reflejada en la concentración exclusiva de mujeres en el Grupo 2 y la fuerte masculinización del Grupo 3 (82,35 % hombres).

El análisis del registro retributivo muestra que:

- La brecha salarial global sin homogeneizar es del 1,69 %, favorable a los hombres.
- La brecha salarial anualizada equivalente a jornada completa es del -3,21 %, favorable a las mujeres.

Estos resultados indican que:

- No se aprecian diferencias retributivas significativas en términos globales.
- Las variaciones observadas están vinculadas a factores organizativos, especialmente la jornada de trabajo.

d) Justificación de las brechas retributivas detectadas

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, las diferencias retributivas detectadas deben ser objeto de análisis y, en su caso, de justificación basada en factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

A la vista de los resultados obtenidos en la presente auditoría, las brechas identificadas responden principalmente a los siguientes factores:

- Las diferencias retributivas observadas no responden a una estructura salarial discriminatoria, sino a la distinta composición de los conceptos retributivos.
- No se aprecian indicios de discriminación directa, al aplicarse criterios homogéneos en salario base y complementos de convenio.
- Las diferencias detectadas en conceptos extrasalariales requieren, no obstante, una justificación objetiva y documentada, conforme al principio de transparencia retributiva.

En consecuencia: Las brechas retributivas detectadas encuentran su justificación en factores objetivos y organizativos, tales como la jornada de trabajo, la distribución de la plantilla y la distinta percepción de

conceptos extrasalariales, sin que se aprecie una discriminación por razón de sexo en la estructura retributiva.

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

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

1. Objetivo general

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

2. Objetivos específicos

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

8. Garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso. Reforzar los mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, promoviendo un entorno de trabajo respetuoso y libre de violencia.

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

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

7. Medidas de igualdad, calendario de actuaciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EJE 1 - Contratación

Objetivos específicos

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

Medidas

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

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
Procedimiento de Selección con perspectiva de género que garantice criterios objetivos y no discriminatorios.		aprobación del Plan	internos: Departamento de RRHH	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	RRHH	Primer	Recursos	Nº de comunicaciones

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidos en la normativa vigente y en el convenio colectivo aplicable.		trimestre 2027	internos: Departamento de RRHH	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.

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
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 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.

Medida	Responsable	Plazo de ejecución	Recursos asociados	Indicadores de seguimiento
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

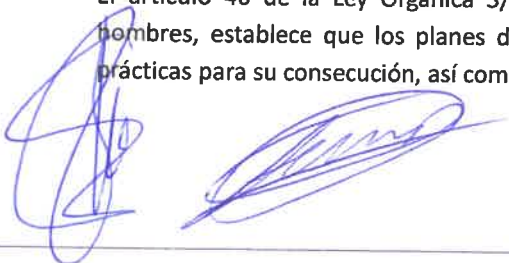
El presente cronograma establece la planificación temporal para la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad del Centro Especial de Empleo FEPAMIC, S.L.U.

Plan igualdad Centro Especial de Empleo Fepamic SLU (CEE) **2026-2030**

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

8. Evaluación, seguimiento y revisión del Plan de Igualdad

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



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

8.1. Seguimiento del Plan

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

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

8.2. Evaluación del Plan

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

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

8.3. Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión

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

Composición

La Comisión estará conformada por:

Por una parte, la representación de la empresa:

- D^a Virginia Jurado Robles. Coordinadora del servicio de Gestión Documental de FEPAMIC

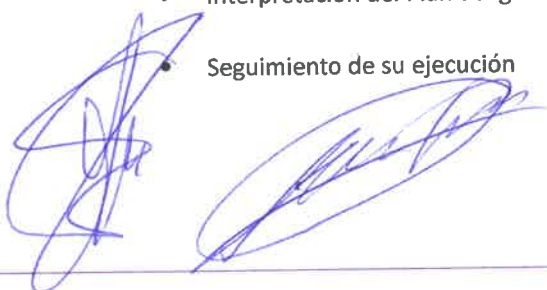
Por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- D. Severiano Sánchez Sancho: Representante Legal de las Personas Trabajadoras

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones y atribuciones generales:

- Interpretación del Plan de Igualdad
- Seguimiento de su ejecución



- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y grado de implantación.
- Intervención cuando les sea requerida, tanto desde la dirección de la empresa, como desde la RLT, como desde trabajadores o trabajadoras concretas.
- Sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.)
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Funcionamiento

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

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes. Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa.

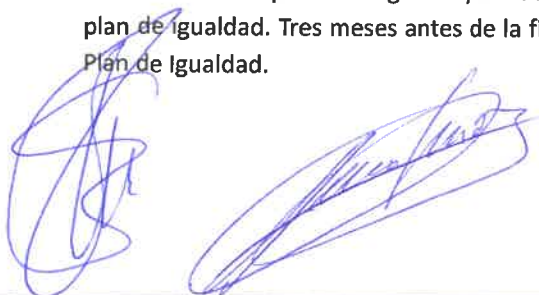
Medios y recursos

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

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

8.4. Vigencia del Plan

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



8.5. Revisión del Plan

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

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

9. Procedimiento de modificación

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

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

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

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

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

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

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

10. Resolución de discrepancias

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

Y para que así conste, se procede a su firma por parte de la comisión negociadora, en Córdoba a 7 de mayo de 2026.

Firma:



En representación de la empresa

Firma:



En representación de trabajadores y trabajadoras

