

PLAN DE IGUALDAD

2026 - 2030

PRODUCTOS Y MANGUERAS ESPECIALES, S.A.

Empresa	Productos y Mangueras Especiales, S.A.
CIF	A26026393
Fecha	agosto de 2026
Vigencia propuesta	04/08/2026 – 03/08/2030

Índice

1. Resumen ejecutivo
2. Introducción y compromiso de la Dirección
3. Marco normativo
4. Ámbito de aplicación y vigencia
5. Objetivos generales
6. Informe de diagnóstico de situación
7. Resultados auditoría retributiva 2025
8. Sistema de seguimiento y evaluación
9. Medidas del Plan de Igualdad
10. Cronograma de implantación
11. Procedimiento de modificación, revisión y actualización del Plan de Igualdad
12. Anexos de seguimiento

1. RESUMEN EJECUTIVO

La presente propuesta actualiza el Plan de Igualdad de Productos y Mangueras Especiales, S.A. y lo transforma en un instrumento más práctico, ágil y fácil de gestionar. El nuevo planteamiento concentra la actuación de la empresa en cinco medidas esenciales que cubren las materias clave exigidas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El objetivo principal es mantener el compromiso de la empresa con la igualdad efectiva, reduciendo al mismo tiempo la carga administrativa del seguimiento. Cada medida incorpora objetivos, actuaciones, indicadores y responsables, permitiendo un control anual claro por parte de la Comisión de Igualdad.

2. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Dirección de Productos y Mangueras Especiales, S.A. manifiesta su compromiso con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como con la eliminación de cualquier forma de discriminación directa o indirecta en el ámbito laboral.

Este Plan de igualdad se formula como propuesta de actualización del Plan de Igualdad anterior, con el fin de simplificar su estructura y reforzar su eficacia. La finalidad es que el Plan sea una herramienta real de gestión, adaptada a la dimensión, organización y actividad industrial de la empresa.

La empresa se compromete a integrar el principio de igualdad en los procesos de selección, contratación, formación, promoción profesional, política retributiva, conciliación, prevención del acoso y seguimiento de las medidas implantadas.

3. MARCO NORMATIVO

El presente Plan se desarrolla dentro del marco legal vigente aplicable en España en materia de igualdad laboral, especialmente:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio colectivo de aplicación y demás normativa laboral vigente.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El Plan será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de Productos y Mangueras Especiales, S.A., cualquiera que sea su modalidad contractual, categoría profesional, grupo profesional, jornada o centro de trabajo.

La vigencia propuesta es de cuatro años, desde su aprobación formal el **4 de agosto de 2026** hasta el **3 de agosto de 2030**. Durante dicho periodo se realizará un seguimiento anual de las medidas implantadas y una evaluación final al término de la vigencia del Plan.

5. OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Prevenir cualquier forma de discriminación en el acceso, permanencia y desarrollo del empleo.
- Homogeneizar criterios de gestión de personas mediante procedimientos objetivos y transparentes.
- Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de acoso sexual o por razón de sexo.
- Facilitar el seguimiento anual del Plan mediante indicadores sencillos y medibles.

6. INFORME DE DIAGNÓSTICO

PRODUCTOS Y MANGUERAS ESPECIALES, SA

(NIF: A26026393)

Fecha: 10/02/2026

1. Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

Metodología

Se describe a continuación la metodología utilizada para la realización de este diagnóstico: los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración tal como exige el apartado 1.3º del Anexo del RD 901/2020.

Datos analizados

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombre y mujer.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Fecha de recogida de información

10-10-2025

Fecha de realización del diagnóstico

10-02-2026

Plantilla

En este apartado se describen las características generales de la plantilla:

✓ *Total plantilla*

Distribución de la plantilla según sexo

Nº de personas trabajadoras : 119	Porcentaje	Total
Mujeres	29%	34
Hombres	71%	85

✓ *Distribución de la plantilla por vinculación*

Contratación directa

Nº de personas trabajadoras : 119	Porcentaje	Total
Mujeres	29%	34
Hombres	71%	85

✓ *Distribución de la plantilla por edad*

Tramo	Nº de personas	Mujeres	Porcentaje mujeres	Hombres	Porcentaje hombres
Menos de 25 años	01	0	0%	1	100%
De 25 a 35 años	17	3	18%	14	82%
De 36 a 45 años	35	11	31%	24	69%
De 46 a 55 años	40	12	30%	28	70%
De 56 a 65 años	25	8	32%	17	68%
Más de 65 años	1	0	0%	1	100%

✓ *Distribución de la plantilla por antigüedad*

Tramo	Nº de personas	Mujeres	Porcentaje mujeres	Hombres	Porcentaje hombres
Menos de 5 años	39	8	21%	31	79%
De 5 a 10 años	28	10	36%	18	64%
De 11 a 15 años	22	11	50%	11	50%
Más de 15 años	30	5	17%	25	83%

✓ *Distribución de la plantilla por tipo de jornada*

Tipo	Nº de personas	Mujeres	Porcentaje mujeres	Hombres	Porcentaje hombres
Jornada completa	115	31	27%	84	73%
Jornada parcial	4	3	75%	1	25%

✓ *Distribución de la plantilla por nivel formativo*

Nivel	Nº de personas	Mujeres	Porcentaje mujeres	Hombres	Porcentaje hombres
Estudios primarios	72	18	25%	54	75%
Formación Profesional	26	10	38%	16	62%
Estudios Universitarios	21	6	29%	15	71%

✓ *Distribución de la representación de las personas trabajadoras*

Nº de representantes : 9	Porcentaje	Total
Mujeres	22%	2
Hombres	78%	7

✓ *Personas con discapacidad en la plantilla*

Otros puestos de trabajo

Nº de personas trabajadoras : 3	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	3

Trabajadoras víctimas de violencia de género o doméstica

0

Evidencias de la distribución de la plantilla

Documentos	Fch. ALTA
MASCULINACION EMPRESA	10-02-2026

Conclusiones. Plantilla.

Existe una gran infrarrepresentación femenina.

Selección

El acceso al empleo por parte de los candidatos y los procesos de selección tienen las siguientes características:

✓ *Solicitudes de empleo recibidas y contrataciones*

Solicitudes de empleo recibidas (último año)

Nº de solicitudes : 82	Porcentaje	Total
Mujeres	40%	33
Hombres	60%	49

Sistemas de reclutamiento de personal empleados en la empresa

La empresa tiene diversos sistemas de reclutamiento de personal.

A través de una empresa de selección de personal se buscan candidatos y candidatas para el personal de oficina, mandos intermedios, técnicos, etc. El departamento de Recursos Humanos les informa de las características que requieren los puestos solicitados, sin ninguna referencia al sexo ni a cualquier otra condición particular. Realizan una primera criba y envían a los candidatos y candidatas que consideran más adecuados para el puesto ofertado. La segunda criba se realiza directamente en la empresa mediante distintas pruebas y, posteriormente, una entrevista.

Disponemos también de una bolsa de empleo. Los candidatos y candidatas acuden a nuestras instalaciones y se inscriben en ella, de donde seleccionamos a las personas trabajadoras necesarias. A la hora de la contratación se prioriza al personal que ya ha prestado servicios en la empresa y que, por causas ajenas a nuestra voluntad, no continuó en ella (contratación temporal por pedidos concretos, etc.), así como a personas de la zona.

¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

Los perfiles los definieron las personas responsables de cada departamento (Calidad, Producción, etc.), con el apoyo de las personas responsables del departamento de Recursos Humanos.

Criterios seguidos por la empresa en los procesos de selección

En los procesos de selección, los criterios que se siguen son la cualificación y la experiencia profesional, según se define en el perfil de cada puesto de trabajo.

¿El proceso de selección se encuentra sistematizado al objeto de asegurar la mayor objetividad? ¿Qué tipo de pruebas de selección se realizan?

El sistema de selección parte de la recepción del CV. Posteriormente, una vez seleccionadas las personas que reúnen los requisitos solicitados, se les realiza una primera prueba si las personas responsables de la sección del puesto ofertado lo consideran conveniente, o se toma la decisión atendiendo a los resultados de la entrevista personal con el candidato o candidata.

Formación sobre igualdad de oportunidades de los responsables de la selección de candidatos y sesgos inconscientes de género

SI

Medios y formato de publicación de las vacantes

Las ofertas de empleo de la empresa se trasladan a una empresa de selección de personal, a la que le indicamos las características necesarias para el puesto. La empresa de selección normalmente busca en su base de datos solicitantes que reúnan los requisitos y también publica la oferta en algunas páginas de búsqueda de empleo. Realiza un primer cribado y nos envía los CV que, a su criterio, son aptos para cubrir el puesto.

Una vez que los CV están en nuestro poder, las personas responsables del departamento de Recursos Humanos, junto con las personas responsables de la sección a la que pertenece el puesto ofertado, realizan un segundo cribado y, posteriormente, las entrevistas personales.

Nuestras ofertas llegan por igual a personas de distintos sexos, ya que no se hace mención a ese parámetro en ningún momento.

¿Existe en la empresa algún formulario de solicitud de empleo?

SI

¿Cuál es su contenido? ¿Está redactado con lenguaje no sexista?

En su contenido se recogen los datos personales de la persona, así como su nivel de cualificación y su experiencia profesional, y está redactado con lenguaje no sexista.

Importancia de la entrevista personal en el proceso de selección

Muy alta

Responsable de la entrevista personal

DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

Contenido y alcance de la entrevista personal

Estudios

Experiencia profesional

Lenguaje y contenido de los formularios de solicitud

En toda la documentación de la empresa se utiliza un lenguaje inclusivo.

¿Se utiliza el método de «currículum ciego»?

SI

En caso de utilizar empresas externas para la selección ¿Se les informa sobre los criterios de selección y los compromisos acordados en la Comisión Negociadora?

SI

Evidencias de las políticas relativas a la selección de personal

Documentos	Fch. ALTA
PLANTILLA SELECCION PERSONAL	10-02-2026

Conclusiones. Selección.

En el ámbito de la selección de personal, hay que señalar que se realiza de manera correcta, sin que se hayan encontrado evidencias de ningún tipo de discriminación. Aunque se ha indicado anteriormente que se utiliza el CV ciego, no se puede implantar en todos los casos, ya que a nuestras instalaciones llegan personas interesadas en trabajar con nosotros que nos entregan sus CV.

Solamente usamos en CV ciego en las candidaturas que nos envían de la agencia de

Se debe priorizar la contratación del sexo menos representado.

Formación

La formación profesional se configura de la siguiente manera en la organización:

Tipo de formación. Proporción de participantes (últimos años)

Actualización

Nº de personas trabajadoras : 119	Porcentaje	Total
Mujeres	29%	34
Hombres	71%	85

Capacitación

Nº de personas trabajadoras : 23	Porcentaje	Total
Mujeres	40%	9
Hombres	60%	14

✓ *Horario de formación. Proporción de participantes (últimos años)*

Formación dentro de la jornada

Nº de personas trabajadoras : 41	Porcentaje	Total
Mujeres	41%	17
Hombres	59%	24

Formación fuera de la jornada

Nº de personas trabajadoras : 78	Porcentaje	Total
Mujeres	22%	17
Hombres	78%	61

✓ *Lugar de impartición de la formación. Proporción de participantes (últimos años)*

Formación en el centro de trabajo

Nº de personas trabajadoras : 119	Porcentaje	Total
Mujeres	29%	34
Hombres	71%	85

Permisos individuales de formación

Nº de permisos : 4	Porcentaje	Total
Mujeres	50%	2
Hombres	50%	2

✓ *Adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios reglados*

Número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos

Área o departamento	Hombres	Porcentaje hombres	Mujeres	Porcentaje mujeres	Total
TODOS LOS DEPARTAMENTOS	85	100	34	100	

Financiación de la formación

FUNDAE

¿Existe en la organización un plan de formación?

SI

Analizar los criterios para su elaboración. ¿Está abierto a toda la plantilla? Si no es así, determinar a qué departamentos o categorías profesionales se dirige en mayor medida.

El plan de formación de la empresa ha sido elaborado por el departamento de Recursos Humanos y está abierto a toda la plantilla.

En él se incluye a todos los trabajadores y trabajadoras con contratos temporales, contratos a tiempo parcial y reducciones de jornada.

¿Participan los representantes de los trabajadores en la elaboración del plan de formación?

NO

¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?

A petición del empleado

A petición de los responsables de departamento

¿Se informa a todos los trabajadores de la empresa sobre la oferta formativa que pudiera resultarles de interés?

SI

¿Cómo se difunden las ofertas de formación?

La empresa dispone de un canal interno (Happydonia), que es una aplicación para dispositivos móviles. A través de ella se ponen en conocimiento de toda la plantilla las distintas ofertas de formación que van surgiendo.

Esta aplicación facilita los trámites entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras: solicitar permisos, entregar partes de alta y baja, solicitar vacaciones, descargar sus nóminas, etc.

También está disponible el calendario de disponibilidad horaria, con una antelación mínima de seis días, debidamente negociado y firmado por la representación legal de las personas trabajadoras.

El canal empleado por la empresa, ¿permite a quienes tienen el contrato en suspenso estar al tanto de los cursos de formación ofertados?

SI

¿El contenido de los formularios de solicitud para participar en procesos de formación está redactado con lenguaje no sexista?

SI

¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

SI

¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

Las personas responsables de cada departamento son las encargadas de decidir, bajo su criterio, qué trabajadores y trabajadoras van a participar en los cursos, ya que conocen las necesidades reales del personal a su cargo.

No obstante, todos los cursos están a disposición de todo el personal, que puede optar a toda la formación disponible. Si desean realizar algún otro curso, la empresa les facilita el acceso.

¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

SI

¿Qué tipo de formación es voluntaria u obligatoria? Analizar si las trabajadoras y los trabajadores participan en igual medida en las acciones formativas voluntarias y en las obligatorias.

La formación obligatoria es la requerida para la adaptación a la maquinaria, el reciclaje y la prevención de riesgos laborales.

El resto de la formación es voluntaria

Posibilidades de acceso a la formación continua por parte de hombres y mujeres

SI

¿Se realiza formación en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes y acoso?

NO

¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

NO

Horario de la formación (horario laboral, fuera de la jornada laboral o de forma mixta)

Mixta

¿Se establecen compensaciones por el tiempo empleado en la formación fuera del horario laboral?

SI

¿Qué tipo de ayuda? ¿En todos los casos o sólo ante determinados tipos de formación (obligatoria, para determinadas materias...)? De darse sólo para algunos supuestos, se comprobará si hay diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a esas compensaciones.

A todo el personal que, por las características de sus puestos de trabajo, no puede realizar la formación dentro de su horario laboral se le retribuyen económicamente las horas empleadas en dicha formación.

¿Se establece una relación entre formación y promoción?

SI

¿Se imparte la formación necesaria para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo?

SI

¿Se imparte formación a los trabajadores que tienen su contrato en suspenso por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, baja por nacimiento y cuidado, excedencia por cuidado de hijos o familiares o violencia de género?

SI

¿Se imparte formación de reciclaje al personal que se reincorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia así como a mujeres víctimas de violencia de género?

SI

¿En qué medida facilita la empresa compatibilizar la asistencia a cursos de formación con la asunción de responsabilidades familiares?

Siempre que es posible, la asistencia a cursos de formación se realiza dentro del horario laboral. A quienes no pueden realizarla dentro de la jornada laboral se les facilita, si es necesario, un cambio de turno y, si ello no fuese suficiente, se estudia cada caso individualmente para intentar dar una solución a cada situación.

¿Qué medidas se adoptan para garantizar, a los trabajadores que prestan servicios a distancia, el acceso a las acciones formativas?

En la actualidad no existe ninguna persona trabajadora que preste servicios a distancia, y no se prevé un cambio en un futuro próximo.

¿Se observan diferencias significativas en la formación interna que reciben los hombres y las mujeres de la empresa (número de horas, contenido, objetivos de la formación, etc.)?

NO

¿Se aprecian divergencias en el acceso a los cursos de formación externa (posgrados, cursos de especialización, etc.) financiados por la empresa para uno y otro sexo?

NO

¿Se observan diferencias por sexo respecto a las personas trabajadoras que reciben cursos de formación genérica (que no suelen favorecer la promoción, ni los incrementos salariales)?

NO

¿Se observan diferencias por sexo respecto a las personas trabajadoras que reciben cursos de formación especializada (que sí suelen favorecer la promoción o un incremento salarial)?

NO

¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?

NO

¿Se informa a la Comisión de Igualdad de las formaciones impartidas?

SI

Evidencias de las políticas de empresa sobre formación

Documentos	Fch. ALTA
PLAN DE FORMACION	10-02-2026

✓ *Conclusiones. Formación.*

La formación se ofrece por igual a todas las personas trabajadoras, sin que exista infrarrepresentación femenina, y hay una oferta amplia de cursos.

No existe formación en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes y acoso, ni módulos específicos de igualdad de género.

Estas carencias formativas se solventarán a corto plazo impartiendo dicha formación a todas las personas integrantes de la empresa.

Condiciones de trabajo

Se describe a continuación la información necesaria para medir y evaluar las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres.

Personas trabajadoras que prestan servicios a tiempo parcial que han solicitado trabajar a tiempo completo
Solicitudes de trabajo a tiempo completo.

Nº de solicitudes : 1	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	1

Distribución de la plantilla en función del horario

Horario	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
8.30 A 12,30 HORAS	1	100	0	0	

Trabajo a turnos

Nº de personas trabajadoras : 79	Porcentaje	Total
Mujeres	24%	19
Hombres	76%	60

Bajas médicas de mujeres y hombres por tipologías
Enfermedad común

Nº de personas trabajadoras : 28	Porcentaje	Total
Mujeres	36%	10
Hombres	64%	18

Accidente laboral

Nº de personas trabajadoras : 33	Porcentaje	Total
Mujeres	18%	6
Hombres	82%	27

¿El convenio colectivo de aplicación o, en su caso, el acuerdo de empresa, prevé una regulación diferenciada, con respecto a determinadas materias, en función del tipo de contrato (indefinido/temporal, a tiempo completo/a tiempo parcial)?

NO

¿El convenio colectivo de aplicación o, en su caso, el acuerdo de empresa, prevé una regulación diferenciada, con respecto a determinadas materias, en función del tipo de jornada?

NO

Las personas trabajadoras cedidas por otra empresa ¿tienen las mismas condiciones laborales que el personal contratado de forma directa?

SI

¿Existe algún beneficio en la empresa del que queden excluidos los trabajadores de duración determinada o los trabajadores con contrato a tiempo parcial o jornada reducida?

NO

¿Hay trabajadores de la empresa que presten servicios en centros de trabajo ajenos?

NO

¿Se aprecian diferentes condiciones contractuales entre hombres y mujeres?

NO

¿El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa está elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género?

SI

¿Se tiene en cuenta el impacto que los riesgos laborales tienen sobre las trabajadoras y los trabajadores de forma diferenciada y separada, es decir, cómo afectan sobre cada género?

SI

¿Participa la representación legal de los trabajadores en los Comités de seguridad y Salud?

SI

¿Se hace partícipe a la Comisión de Igualdad de la siniestralidad de la empresa?

SI

¿Existe en la empresa un registro sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo?

SI

En la evaluación de riesgos laborales, ¿se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia?

SI

¿Existe una relación de puestos de trabajo que no conlleven riesgos para el embarazo y la lactancia?

SI

¿Contempla la empresa alguna medida especial en caso de tener en plantilla una trabajadora víctima de violencia de género?

SI

¿Utiliza la empresa medios de control tecnológico para las personas trabajadoras a distancia?

NO

Conclusiones. Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo son correctas y seguras. Aunque se han computado 14 accidentes laborales (2 mujeres y 12 hombres), no existe una alta siniestralidad.

Las bajas por contingencias comunes han sido 28: 10 mujeres y 18 hombres. Esto supone un 29 % respecto de la plantilla total de mujeres y un 21 % respecto de la plantilla de hombres. Cabe señalar que la duración de estos procesos ha sido muy corta.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

El establecimiento de las condiciones respecto a los tiempos de trabajo y la conciliación es el siguiente:

✓ **Distribución de la plantilla en función de sus responsabilidades familiares**

Sin responsabilidades familiares

Nº de personas trabajadoras : 54	Porcentaje	Total
Mujeres	35%	19
Hombres	65%	35

Con hijos menores de 12 años

Nº de personas trabajadoras : 65	Porcentaje	Total
Mujeres	23%	15
Hombres	77%	50

✓ **Derechos de conciliación (excedencia, reducción, adaptación, etc.)**

Derechos de conciliación solicitados y obtenidos

Nº de personas trabajadoras : 2	Porcentaje	Total
Mujeres	100%	2
Hombres	0%	0

Contratos de sustitución realizados por la empresa en el último año para suplir excedencias, bajas por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, bajas por nacimiento y cuidado, reducciones de jornada por cuidado de hijos o de familiares

No se suele hacer contratos de interinidad debido a la necesidad de formar a los trabajadores para el desempeño de sus funciones (se requiere una formación exhaustiva).

Excedencias solicitadas durante el último año

0

¿El convenio colectivo aplicable prevé alguna mejora, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con respecto a la regulación legal?

NO

¿Por acuerdo o por decisión unilateral del empresario se reconoce en la empresa, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, alguna mejora con respecto a la regulación legal o convencional?

NO

¿Qué canales de comunicación utiliza la empresa para informar a las personas trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

La empresa utiliza una aplicación móvil que llega a los dispositivos móviles de todos los trabajadores a los que se envía toda la información de la empresa, derechos de conciliación, oferta formativa, promociones internas, etc.

Existencia de incentivos para los hombres que hagan uso de los permisos para el cuidado de personas.

NO

¿Existen obstáculos en la empresa que dificulten, en la práctica, el ejercicio de estos derechos de conciliación (despidos, dificultades en la promoción, falta de sustitución y, en consecuencia, sobrecarga de trabajo para el personal ya contratado, penalizaciones económicas, etc.)?

La empresa no pone ninguna dificultad ni obstáculo para que cualquier persona trabajadora ejerza su derecho a la conciliación. Se facilita el cambio de turno para favorecer la conciliación de todas las personas trabajadoras. Cuando ambos progenitores prestan servicios en la empresa, la política empresarial procura que no coincidan en el mismo turno de trabajo si así lo requieren razones de organización familiar.

¿Quiénes utilizan, en la práctica, los derechos de conciliación: los hombres, las mujeres, o ambos por igual?

En nuestra empresa no se observan diferencias significativas en la utilización de los derechos de conciliación, siendo utilizados por los dos sexos por igual.

¿Qué medidas ha adoptado la empresa para potenciar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado?

En caso de que los dos miembros de la unidad familiar presten sus servicios en la empresa no coinciden sus horarios laborales con el fin de conciliar de la mejor manera posible su vida personal y familiar.

¿Qué derechos de conciliación se ejercitan más en la práctica: aquellos que suponen la pérdida y la reducción del salario (como la excedencia o la reducción de jornada) o aquellos que no tienen incidencia en la retribución (como el trabajo a distancia o la adaptación de jornada)?

Los métodos más utilizados para la conciliación son los que suponen una reducción de salario (reducción de jornada por cuidado de hijos o excedencia), mientras que se utilizan menos los que no tienen incidencia en la retribución, como el teletrabajo. No obstante, no existe ningún impedimento para aplicarlo en los puestos en los que sea viable. Se facilita el cambio de turnos de trabajo en favor de la conciliación de todas las personas trabajadoras.

¿Se facilita la adaptación de la jornada a las necesidades familiares antes que la reducción de jornada?
SI

¿En qué medida las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades familiares (cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro de trabajo sin cambio de residencia, modificación sustancial de condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos)?

Las prerrogativas empresariales no afectan a las personas con responsabilidades familiares.

¿Se contrata a personal para sustituir a quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por nacimiento o cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural?
NO

¿El personal tiene alguna limitación práctica para acogerse a los derechos de conciliación personal, familiar y laboral?
NO

Existencia de discriminaciones o algún trato diferenciado en el uso de estos derechos en función del tipo de contrato o de la duración de la jornada
NO

¿Influye el sexo del trabajador en la asignación de los tipos de jornada (partida, continua o turnos)?
NO

En un sistema de turnos ¿Hay posibilidad de rotar turnos en función de las necesidades personales y familiares?
SI

Existencia de flexibilidad para la entrada y la salida del trabajo

NO

Existencia de compensación con tiempo libre cuando se producen alargamientos de jornada u horas extra.

SI

¿A cuánto tiempo libre se tiene derecho por cada hora realizada? y ¿cómo se gestiona su posterior disfrute?

En la empresa no se producen alargamientos de jornada.

Existencia de días retribuidos de libre disposición.

SI

¿Facilita la empresa la movilidad geográfica o cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidado de personas dependientes (menores y familiares)?

NO

¿Fomenta la empresa el uso de las nuevas tecnologías de la información para ayudar a la conciliación familiar y laboral?

SI

Conclusiones. Conciliación y corresponsabilidad.

1.- La empresa no facilita la movilidad geográfica porque solo tiene un centro de trabajo.

2.- Se facilitan, en la medida de lo posible, tanto la reducción de jornada como los cambios de turno para conciliar la vida laboral y personal de la plantilla, siempre dentro de las posibilidades reales de cada puesto de trabajo.

3.- Si algún trabajador o trabajadora tuviese alguna dificultad para conseguir un equilibrio entre las esferas familiar, personal y laboral se estudiará el caso individualmente para tratar de solucionarlo de la mejor manera posible para ambas partes.

Acoso

Las situaciones relacionadas con el acoso sexual o por razón de género son las siguientes:

Número de casos de acoso sexual tramitados durante el último año

0

Número de casos de acoso por razón de sexo tramitados durante el último año

0

¿Existe en la empresa un protocolo de actuación ante situaciones de acoso por razón de sexo o acoso sexual?

SI

¿Se ha comunicado este protocolo a toda la plantilla?

SI

¿Se incluye dicho protocolo en otros documentos de la organización como el manual de acogida o el código ético?

SI

Existencia de regulación sobre el acoso por razón de sexo o el acoso sexual

SI

Detallar el contenido de la regulación

Dentro de la empresa existe un protocolo de acoso consensuado entre los representantes legales de los trabajadores y los responsables de la empresa.

El convenio colectivo de aplicación, en su capítulo X (políticas de igualdad), regula el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 99), la protección integral contra la violencia de género (art. 100) y la igualdad entre hombres y mujeres (art. 101).

Los procedimientos de actuación de esta organización frente al acoso contemplan:

Declaración de principios.

Definición de acoso sexual y por razón de sexo.

Identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse.

Medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Los principios a los que responden nuestros procedimientos de actuación frente al acoso son:

Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.

Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

Diligencia y celeridad del procedimiento.

Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

¿Se han negociado los procedimientos de actuación frente al acoso con la representación de las personas trabajadoras tal como establece el art. 48 LO 3/2007?

SI

Medidas negociadas:

Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas

Acciones de formación

¿Con qué representación se ha pactado?

Comité de empresa

¿Qué vigencia se ha pactado?

INDEFINIDO

¿Existe una declaración empresarial de tolerancia 0 contra el acoso?

SI

Detallar

Sí, la empresa cuenta con una declaración de tolerancia cero contra el acoso, que se adjunta a este diagnóstico.

¿Se ha formado a las personas que ocupan puestos de responsabilidad y personal a cargo en materia de prevención y detección de situaciones de acoso?

NO

¿Existe formación en la plantilla en materia de acoso sexual o por razón de sexo?

NO

¿La organización cuenta con un órgano paritario para tratar los casos de acoso?

SI

¿Existe algún tipo de asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso?

NO

¿Tiene la empresa un canal de denuncias por acoso?

SI

Detalle del canal de denuncias

Existe una persona responsable del canal de denuncias. A través de ella se iniciaría el proceso y, posteriormente, se pondría en conocimiento tanto de la representación legal de las personas trabajadoras como de la dirección de la empresa. Todo ello se gestionaría con el sigilo y la profesionalidad que estas situaciones requieren.

¿Garantiza la empresa la confidencialidad en caso de inicio de un procedimiento por acoso?

SI

Evidencias de las políticas de empresa en materia de acoso

Documentos	Fch. ALTA
protocolo contra el acoso	20-02-2024
COMPROMISO TOLERANCIA CERO PROTOCOLO LGTBI	03-05-2021 19-02-2024

Conclusiones. Acoso sexual y por razón de sexo.

La empresa seguirá todos los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo si se diese la situación.

Conclusiones y objetivos

Apartado para realizar una reflexión interna a partir de los resultados del diagnóstico sobre los principales obstáculos detectados, los indicadores en materia de igualdad que se tienen que mejorar y las posibles estrategias a emprender

Conclusiones del diagnóstico

Con respecto a la plantilla de la empresa, se observa una alta masculinización, principalmente en los puestos de producción, aunque, como ya se ha comunicado, es muy difícil conseguir personal femenino para algunos puestos.

En el resto de los puestos de trabajo, el índice de masculinización es algo más bajo, pero existe una infrarrepresentación femenina muy alta.

En materia de contratación, el nivel de temporalidad es muy bajo, tanto entre el personal masculino como entre el femenino, pues la práctica totalidad de la plantilla tiene contratos indefinidos. Se establece el compromiso de contratar, en igualdad de condiciones, al sexo menos representado. Sin embargo, en la actualidad la plantilla es muy estable y no se prevén nuevas contrataciones a corto plazo.

Los cursos de formación se comunican correctamente a todos los trabajadores y trabajadoras, sin que exista ninguna limitación para acceder a ellos. Actualmente se observan carencias formativas en materia de igualdad y acoso. Siempre que sea posible, en función de cada puesto de trabajo, la formación se realiza en horario laboral; si esto no es posible, se compensa económicamente.

Las condiciones de trabajo son buenas. Las bajas médicas por enfermedad común están dentro de unos rangos normales y, además, tienen una duración muy baja.

Con respecto a la conciliación de todo el personal, existen medidas como la flexibilidad horaria en los puestos que lo permiten o la no coincidencia de turnos cuando ambas personas de una pareja trabajan en el centro. Si algún trabajador o trabajadora tuviese alguna dificultad, cada caso se estudiará individualmente para encontrar la solución más adecuada a cada situación.

7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

PRODUCTOS Y MANGUERAS ESPECIALES, S.A.Comisión de Igualdad

Periodo de referencia: 01/01/2025 a 31/12/2025

Fecha de elaboración: 10/02/2026

1. Resumen ejecutivo

El presente informe analiza el registro retributivo de PRODUCTOS Y MANGUERAS ESPECIALES, S.A. correspondiente al ejercicio 2025, con una plantilla agregada de 142 personas trabajadoras: 103 hombres y 39 mujeres. El objetivo es facilitar a la Comisión de Igualdad una visión completa, documentada y accionable de la situación retributiva, incluyendo tablas, gráficos, conclusiones y recomendaciones.

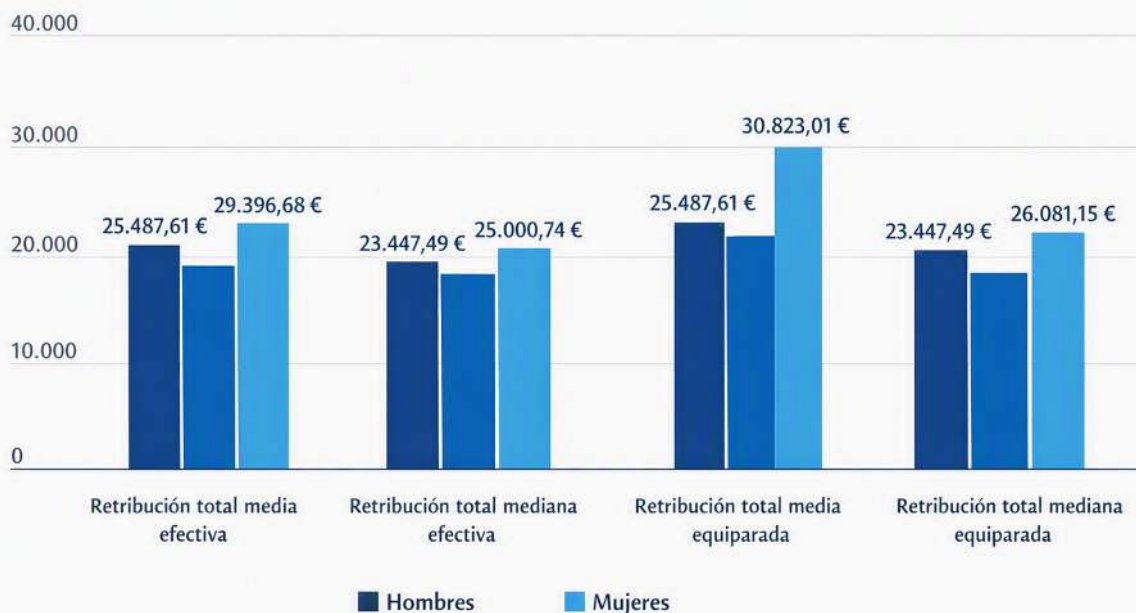
El análisis se ha desarrollado con los datos de todas las hojas del libro Excel aportado: hojas de datos, campos, conceptos retributivos, agrupaciones, contratos, tablas de clasificación profesional y tablas adicionales de valoración de puestos para empresas con auditoría retributiva.

A nivel agregado, la retribución total media y mediana de las mujeres es superior a la de los hombres tanto en valores efectivos como equiparados. No obstante, el análisis por grupos y escalas permite detectar diferencias relevantes en determinados subconjuntos, por lo que se recomienda mantener una revisión periódica y documentar las justificaciones objetivas de las diferencias observadas.

Indicadores clave

Indicador	Hombres	Mujeres	Brecha	Lectura
Retribución total media efectiva	25.487,61 €	29.396,68 €	-15,34 %	Mujeres por encima en agregado
Retribución total mediana efectiva	23.447,49 €	25.000,74 €	-6,62 %	Mujeres por encima en agregado
Retribución total media equiparada	25.487,61 €	30.823,01 €	-20,93 %	Mujeres por encima en agregado
Retribución total mediana equiparada	23.447,49 €	26.081,15 €	-11,23 %	Mujeres por encima en agregado

Indicadores retributivos globales 2025



2. Marco legal y alcance

El informe se encuadra en las obligaciones de transparencia retributiva, registro retributivo y auditoría retributiva. Se toma como referencia el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva y el Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad y su registro.

El Real Decreto 901/2020 establece que los planes de igualdad deben incorporar, entre otros contenidos mínimos, el informe de diagnóstico de situación, los resultados de la auditoría retributiva, objetivos cualitativos y cuantitativos, medidas concretas, indicadores, calendario y sistema de seguimiento. Por ello, este documento se estructura para servir como soporte técnico de la Comisión de Igualdad.

El Real Decreto 902/2020 regula los instrumentos de transparencia retributiva y contempla registro retributivo, auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo para identificar posibles discriminaciones directas o indirectas en materia salarial.

3. Metodología de análisis

Se han utilizado importes efectivos y equiparados. Los importes efectivos reflejan lo realmente percibido en el periodo. Los importes equiparados anualizan y normalizan los importes para comparar situaciones homogéneas, corrigiendo efectos derivados de jornada, periodo de prestación o reducciones.

La brecha se calcula como: $(\text{retribución hombres} - \text{retribución mujeres}) / \text{retribución hombres}$. Un valor positivo indica que la media o mediana femenina está por debajo de la masculina. Un valor negativo indica que la media o mediana femenina está por encima de la masculina. Cuando no existe presencia de ambos sexos en una agrupación, la comparativa se considera no concluyente.

Se revisan cinco magnitudes principales: salario base, complementos salariales, total salario, percepciones extrasalariales y retribución total.

4. Descripción de la plantilla

La plantilla analizada está compuesta por 103 hombres y 39 mujeres, sobre un total de 142 personas trabajadoras en el registro. La distribución muestra una presencia masculina mayoritaria, lo que debe tenerse presente al interpretar resultados por grupos profesionales o escalas con muestras reducidas.

5. Análisis retributivo global

Bloque	Magnitud	Hombres	Mujeres	Brecha	Observación
Media efectiva	Salario base	14.143,16 €	17.801,56 €	-25,87 %	Mujeres por encima
Media efectiva	Compl. salariales	9.627,68 €	9.368,72 €	2,69 %	Mujeres por debajo
Media efectiva	Total salario	23.770,83 €	27.170,28 €	-14,30 %	Mujeres por encima
Media efectiva	Extrasalarial	1.716,77 €	2.226,39 €	-29,68 %	Mujeres por encima
Media efectiva	Total retribución	25.487,61 €	29.396,68 €	-15,34 %	Mujeres por encima
Mediana efectiva	Salario base	15.710,77 €	18.146,66 €	-15,50 %	Mujeres por encima
Mediana efectiva	Compl. salariales	6.733,38 €	7.446,72 €	-10,59 %	Mujeres por encima
Mediana efectiva	Total salario	22.450,74 €	24.179,70 €	-7,70 %	Mujeres por encima
Mediana efectiva	Extrasalarial	79,05 €	60,69 €	23,23 %	Mujeres por debajo
Mediana efectiva	Total retribución	23.447,49 €	25.000,74 €	-6,62 %	Mujeres por encima
Media equiparada	Salario base	14.143,16 €	18.723,07 €	-32,38 %	Mujeres por encima
Media equiparada	Compl. salariales	9.627,68 €	9.846,81 €	-2,28 %	Mujeres por encima
Media equiparada	Total salario	23.770,83 €	28.569,89 €	-20,19 %	Mujeres por encima
Media equiparada	Extrasalarial	1.716,77 €	2.253,12 €	-31,24 %	Mujeres por encima
Media equiparada	Total retribución	25.487,61 €	30.823,01 €	-20,93 %	Mujeres por encima
Mediana equiparada	Salario base	15.710,77 €	18.278,46 €	-16,34 %	Mujeres por encima
Mediana equiparada	Compl. salariales	6.733,38 €	7.736,67 €	-14,90 %	Mujeres por encima
Mediana equiparada	Total salario	22.450,74 €	26.081,15 €	-16,17 %	Mujeres por encima
Mediana equiparada	Extrasalarial	79,05 €	60,69 €	23,23 %	Mujeres por debajo
Mediana equiparada	Total retribución	23.447,49 €	26.081,15 €	-11,23 %	Mujeres por encima

6. Análisis por clasificación profesional

Las tablas siguientes muestran la lectura de la retribución total por grupos profesionales. Se incluyen medias y medianas, tanto efectivas como equiparadas, con especial atención a las diferencias superiores al umbral de referencia del 25 %.

Clasificación profesional. Medias efectivas

Agrupación	N H	N M	Total H	Total M	Brecha total	Lectura
GRUPO 01	33	9	9.101,37 €	13.578,16 €	-49,19 %	Mujeres por encima. Revisar composición
GRUPO 02	32	18	22.322,85 €	24.323,68 €	-8,96 %	Sin alerta agregada >25 %
GRUPO 03	25	8	30.560,59 €	35.457,59 €	-16,02 %	Sin alerta agregada >25 %
GRUPO 04	8	1	61.157,97 €	28.852,23 €	52,82 %	Diferencia relevante a revisar
GRUPO 05	5	3	71.453,69 €	91.309,27 €	-27,79 %	Mujeres por encima. Revisar composición

Retribución total media efectiva por grupo profesional



Nota: la brecha positiva indica importe femenino inferior al masculino. La brecha negativa indica importe femenino superior al masculino.

✓ *Clasificación profesional. Medianas efectivas*

Agrupación	N H	N M	Total H	Total M	Brecha total	Lectura
GRUPO 01	33	9	7.151,41 €	15.013,84 €	-109,94 %	Mujeres por encima. Revisar composición
GRUPO 02	32	18	23.140,22 €	24.590,22 €	-6,27 %	Sin alerta agregada >25 %
GRUPO 03	25	8	29.619,95 €	33.795,21 €	-14,10 %	Sin alerta agregada >25 %
GRUPO 04	8	1	56.303,44 €	28.852,23 €	48,76 %	Diferencia relevante a revisar
GRUPO 05	5	3	60.426,31 €	106.083,88 €	-75,56 %	Mujeres por encima. Revisar composición

Nota: la brecha positiva indica importe femenino inferior al masculino. La brecha negativa indica importe femenino superior al masculino.

✓ *Clasificación profesional. Medias equiparadas*

Agrupación	N H	N M	Total H	Total M	Brecha total	Lectura
GRUPO 01	33	9	9.101,37 €	13.578,16 €	-49,19 %	Mujeres por encima. Revisar composición
GRUPO 02	32	18	22.322,85 €	24.869,69 €	-11,41 %	Sin alerta agregada >25 %
GRUPO 03	25	8	30.560,59 €	38.003,74 €	-24,36 %	Sin alerta agregada >25 %
GRUPO 04	8	1	61.157,97 €	33.943,80 €	44,50 %	Diferencia relevante a revisar
GRUPO 05	5	3	71.453,69 €	98.088,57 €	-37,28 %	Mujeres por encima. Revisar composición

Nota: la brecha positiva indica importe femenino inferior al masculino. La brecha negativa indica importe femenino superior al masculino.

✓ **Clasificación profesional. Medianas equiparadas**

Agrupación	N H	N M	Total H	Total M	Brecha total	Lectura
GRUPO 01	33	9	7.151,41 €	15.013,84 €	-109,94 %	Mujeres por encima. Revisar composición
GRUPO 02	32	18	23.140,22 €	25.976,38 €	-12,26 %	Sin alerta agregada >25 %
GRUPO 03	25	8	29.619,95 €	41.062,76 €	-38,63 %	Mujeres por encima. Revisar composición
GRUPO 04	8	1	56.303,44 €	33.943,80 €	39,71 %	Diferencia relevante a revisar
GRUPO 05	5	3	60.426,31 €	119.660,00 €	-98,03 %	Mujeres por encima. Revisar composición

Nota: la brecha positiva indica importe femenino inferior al masculino. La brecha negativa indica importe femenino superior al masculino.

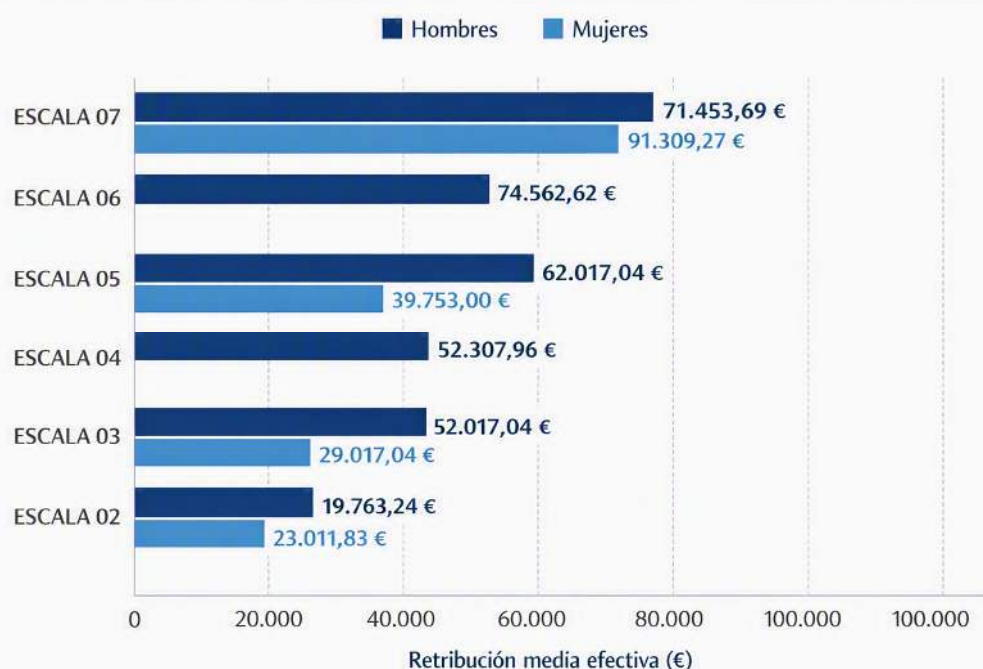
7. Análisis por valoración de puestos

Las hojas de valoración de puestos permiten verificar la igualdad para trabajos de igual valor y contrastar si diferencias agregadas por sexo responden a composición de puestos, presencia desigual en niveles, complementos o circunstancias objetivas de desempeño.

Valoración de puestos. Medias efectivas

Agrupación	N H	N M	Total H	Total M	Brecha total	Lectura
ESCALA 02	0	2	0,00 €	23.011,83 €	n/d	No comparable
ESCALA 03	90	31	19.763,24 €	22.814,84 €	-15,44 %	Sin alerta agregada >25 %
ESCALA 04	2	0	52.307,96 €	0,00 €	100,00 %	Sin presencia de ambos sexos
ESCALA 05	5	3	62.017,04 €	39.753,00 €	35,90 %	Diferencia relevante a revisar
ESCALA 06	1	0	74.562,62 €	0,00 €	100,00 %	Sin presencia de ambos sexos
ESCALA 07	5	3	71.453,69 €	91.309,27 €	-27,79 %	Mujeres por encima. Revisar composición

Retribución total media efectiva por valoración de puestos



Nota: la brecha positiva indica importe femenino inferior al masculino. La brecha negativa indica importe femenino superior al masculino.

Valoración de puestos. Medianas efectivas

Agrupación	N H	N M	Total H	Total M	Brecha total	Lectura
ESCALA 02	0	2	0,00 €	23.011,83 €	n/d	No comparable
ESCALA 03	90	31	21.440,77 €	22.637,66 €	-5,58 %	Sin alerta agregada >25 %
ESCALA 04	2	0	52.307,96 €	0,00 €	100,00 %	Sin presencia de ambos sexos
ESCALA 05	5	3	56.343,92 €	45.201,61 €	19,78 %	Sin alerta agregada >25 %
ESCALA 06	1	0	74.562,62 €	0,00 €	100,00 %	Sin presencia de ambos sexos
ESCALA 07	5	3	60.426,31 €	106.083,88 €	-75,56 %	Mujeres por encima. Revisar composición

Nota: la brecha positiva indica importe femenino inferior al masculino. La brecha negativa indica importe femenino superior al masculino.

✓ **Valoración de puestos. Medias equiparadas**

Agrupación	N H	N M	Total H	Total M	Brecha total	Lectura
ESCALA 02	0	2	0,00 €	23.011,83 €	n/d	No comparable
ESCALA 03	90	31	19.763,24 €	23.788,95 €	-20,37 %	Sin alerta agregada >25 %
ESCALA 04	2	0	52.307,96 €	0,00 €	100,00 %	Sin presencia de ambos sexos
ESCALA 05	5	3	62.017,04 €	41.450,19 €	33,16 %	Diferencia relevante a revisar
ESCALA 06	1	0	74.562,62 €	0,00 €	100,00 %	Sin presencia de ambos sexos
ESCALA 07	5	3	71.453,69 €	98.088,57 €	-37,28 %	Mujeres por encima. Revisar composición

Nota: la brecha positiva indica importe femenino inferior al masculino. La brecha negativa indica importe femenino superior al masculino.

✓ **Valoración de puestos. Medianas equiparadas**

Agrupación	N H	N M	Total H	Total M	Brecha total	Lectura
ESCALA 02	0	2	0,00 €	23.011,83 €	n/d	No comparable
ESCALA 03	90	31	21.440,77 €	24.179,70 €	-12,77 %	Sin alerta agregada >25 %
ESCALA 04	2	0	52.307,96 €	0,00 €	100,00 %	Sin presencia de ambos sexos
ESCALA 05	5	3	56.343,92 €	45.201,61 €	19,78 %	Sin alerta agregada >25 %
ESCALA 06	1	0	74.562,62 €	0,00 €	100,00 %	Sin presencia de ambos sexos
ESCALA 07	5	3	60.426,31 €	119.660,00 €	-98,03 %	Mujeres por encima. Revisar composición

Nota: la brecha positiva indica importe femenino inferior al masculino. La brecha negativa indica importe femenino superior al masculino.

8. Análisis por conceptos retributivos

El análisis por componentes retributivos permite distinguir si las diferencias proceden del salario base, de complementos salariales o de percepciones extrasalariales. Esta separación es relevante para definir medidas de corrección, seguimiento y justificación objetiva.

✓ *Promedios efectivos*

Concepto	Hombres	Mujeres	Brecha	Lectura
Salario base	14.143,16 €	17.801,56 €	-25,87 %	Mujeres por encima
Compl. salariales	9.627,68 €	9.368,72 €	2,69 %	Mujeres por debajo
Total salario	23.770,83 €	27.170,28 €	-14,30 %	Mujeres por encima
Extrasalarial	1.716,77 €	2.226,39 €	-29,68 %	Mujeres por encima
Total retribución	25.487,61 €	29.396,68 €	-15,34 %	Mujeres por encima

✓ *Medianas efectivas*

Concepto	Hombres	Mujeres	Brecha	Lectura
Salario base	15.710,77 €	18.146,66 €	-15,50 %	Mujeres por encima
Compl. salariales	6.733,38 €	7.446,72 €	-10,59 %	Mujeres por encima
Total salario	22.450,74 €	24.179,70 €	-7,70 %	Mujeres por encima
Extrasalarial	79,05 €	60,69 €	23,23 %	Mujeres por debajo
Total retribución	23.447,49 €	25.000,74 €	-6,62 %	Mujeres por encima

✓ *Promedios equiparados*

Concepto	Hombres	Mujeres	Brecha	Lectura
Salario base	14.143,16 €	18.723,07 €	-32,38 %	Mujeres por encima
Compl. salariales	9.627,68 €	9.846,81 €	-2,28 %	Mujeres por encima
Total salario	23.770,83 €	28.569,89 €	-20,19 %	Mujeres por encima
Extrasalarial	1.716,77 €	2.253,12 €	-31,24 %	Mujeres por encima
Total retribución	25.487,61 €	30.823,01 €	-20,93 %	Mujeres por encima

✓ *Medianas equiparadas*

Concepto	Hombres	Mujeres	Brecha	Lectura
Salario base	15.710,77 €	18.278,46 €	-16,34 %	Mujeres por encima
Compl. salariales	6.733,38 €	7.736,67 €	-14,90 %	Mujeres por encima
Total salario	22.450,74 €	26.081,15 €	-16,17 %	Mujeres por encima
Extrasalarial	79,05 €	60,69 €	23,23 %	Mujeres por debajo
Total retribución	23.447,49 €	26.081,15 €	-11,23 %	Mujeres por encima

9. Identificación de brechas y aspectos críticos

Se han identificado 86 registros de diferencias iguales o superiores al 25 % en alguna magnitud, considerando las hojas de clasificación profesional y valoración de puestos. Esta cifra no equivale por sí misma a discriminación, sino a alertas técnicas que requieren revisión de composición, funciones, antigüedad, complementos y criterios de asignación.

Bloque	Agrupación	Magnitud	N H / N M	Brecha	Acción sugerida
Clasificación profesional. Medias efectivas	GRUPO 01	Extrasalarial	33 / 9	-603,60 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medias equiparadas	GRUPO 01	Extrasalarial	33 / 9	-603,60 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medias equiparadas	GRUPO 05	Extrasalarial	5 / 3	-453,69 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Valoración de puestos. Medias equiparadas	ESCALA 07	Extrasalarial	5 / 3	-453,69 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medias efectivas	GRUPO 05	Extrasalarial	5 / 3	-411,14 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Valoración de puestos. Medias efectivas	ESCALA 07	Extrasalarial	5 / 3	-411,14 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medianas efectivas	GRUPO 01	Extrasalarial	33 / 9	-167,81 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medianas equiparadas	GRUPO 01	Extrasalarial	33 / 9	-167,81 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra

Clasificación profesional. Medianas equiparadas	GRUPO 01	Total retribución	33 / 9	-109,94 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medianas efectivas	GRUPO 01	Total retribución	33 / 9	-109,94 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medianas efectivas	GRUPO 03	Extrasalarial	25 / 8	100,00 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medianas equiparadas	GRUPO 03	Extrasalarial	25 / 8	100,00 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medias efectivas	GRUPO 04	Extrasalarial	8 / 1	100,00 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medias equiparadas	GRUPO 04	Extrasalarial	8 / 1	100,00 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Valoración de puestos. Medias equiparadas	ESCALA 05	Extrasalarial	5 / 3	99,99 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Valoración de puestos. Medias efectivas	ESCALA 05	Extrasalarial	5 / 3	99,99 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Valoración de puestos. Medianas equiparadas	ESCALA 07	Total retribución	5 / 3	-98,03 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medianas equiparadas	GRUPO 05	Total retribución	5 / 3	-98,03 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medianas equiparadas	GRUPO 05	Salario base	5 / 3	-88,11 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Valoración de puestos. Medianas equiparadas	ESCALA 07	Salario base	5 / 3	-88,11 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medianas equiparadas	GRUPO 05	Total salario	5 / 3	-79,53 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Valoración de puestos. Medianas equiparadas	ESCALA 07	Total salario	5 / 3	-79,53 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Valoración de puestos. Medianas efectivas	ESCALA 07	Total retribución	5 / 3	-75,56 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra

Clasificación profesional. Medianas efectivas	GRUPO 05	Total retribución	5 / 3	-75,56 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Valoración de puestos. Medias equiparadas	ESCALA 03	Extrasalarial	90 / 31	-72,88 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Valoración de puestos. Medias efectivas	ESCALA 03	Extrasalarial	90 / 31	-72,81 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Valoración de puestos. Medianas equiparadas	ESCALA 07	Compl. salariales	5 / 3	-69,82 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medianas equiparadas	GRUPO 05	Compl. salariales	5 / 3	-69,82 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medias equiparadas	GRUPO 03	Extrasalarial	25 / 8	66,88 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medias efectivas	GRUPO 03	Extrasalarial	25 / 8	66,88 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Valoración de puestos. Medianas efectivas	ESCALA 07	Salario base	5 / 3	-64,60 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medianas efectivas	GRUPO 05	Salario base	5 / 3	-64,60 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medias efectivas	GRUPO 04	Compl. salariales	8 / 1	63,49 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medianas equiparadas	GRUPO 02	Extrasalarial	32 / 18	61,58 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra
Clasificación profesional. Medianas efectivas	GRUPO 02	Extrasalarial	32 / 18	61,58 %	Documentar causa objetiva y revisar muestra

10. Conclusiones

La plantilla presenta una composición mayoritariamente masculina, por lo que las comparaciones por sexo deben interpretarse junto con la distribución por grupos, escalas y puestos.

A nivel global, la retribución total media y mediana de las mujeres es superior a la de los hombres, tanto en importes efectivos como en importes equiparados.

La equiparación confirma que las diferencias agregadas no parecen deberse exclusivamente a parcialidad, anualización o periodos de prestación, aunque sí debe analizarse cada agrupación con suficiente muestra.

La existencia de diferencias superiores al 25 % en grupos o escalas concretos exige una revisión técnica y documental, pero no implica automáticamente discriminación si concurren causas objetivas, proporcionadas y justificadas.

Los complementos salariales y percepciones extrasalariales son ámbitos especialmente sensibles, ya que pueden incorporar criterios variables, disponibilidad, turnicidad, nocturnidad, objetivos o condiciones específicas del puesto.

La Comisión de Igualdad dispone con este informe de un soporte estructurado para valorar la evolución salarial, proponer medidas correctoras o preventivas y dejar constancia de las acciones de seguimiento.

11. Recomendaciones y plan de actuación

Recomendación	Descripción	Prioridad	Responsable sugerido
Revisión de brechas superiores al 25 %	Analizar cada diferencia relevante por grupo o escala, indicando funciones, responsabilidad, jornada, antigüedad, turnos, complementos y causa objetiva.	Prioridad alta	Comisión de Igualdad / Dirección RR. HH.
Trazabilidad de complementos	Documentar criterios de asignación de incentivos, primas, pluses, nocturnidad, beneficios y gratificaciones.	Prioridad alta	Dirección / Administración de personal
Valoración de puestos	Mantener actualizada la valoración de puestos y revisar que puestos de igual valor se comparan bajo criterios homogéneos y no sesgados.	Prioridad alta	Comisión de Igualdad
Seguimiento anual	Incorporar una revisión anual del registro retributivo al calendario de seguimiento del Plan de Igualdad.	Prioridad media	Comisión de Igualdad
Indicadores de control	Definir indicadores de evolución por grupo, escala, sexo, salario base, complementos y retribución total equiparada.	Prioridad media	Comisión de Igualdad
Muestras reducidas	Cuando una agrupación tenga presencia de un único sexo o muestras muy reducidas, incorporar nota metodológica y evitar conclusiones absolutas.	Prioridad media	Comisión de Igualdad
Promoción y clasificación	Contrastar si las diferencias derivan de segregación vertical u horizontal, revisando promociones, movilidad interna y acceso a puestos mejor remunerados.	Prioridad media	Dirección / Comisión de Igualdad
Comunicación interna	Preparar una versión sintética para la Comisión de Igualdad que explique resultados sin incluir datos individuales.	Prioridad baja	Comisión de Igualdad

Propuesta de acuerdo para la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad toma conocimiento del informe retributivo 2025, constata que a nivel agregado no se aprecia una brecha salarial desfavorable para las mujeres y acuerda mantener el seguimiento anual de las diferencias por grupos profesionales, valoración de puestos y conceptos retributivos, documentando las causas objetivas de las diferencias relevantes y adoptando medidas preventivas cuando proceda.

12. Anexos técnicos

Anexo I. Clasificación profesional - medias efectivas

Agrupación	N H	N M	Salario base H/M	Complementos H/M	Total retribución H/M
TOTAL	103	39	14.143,16 € / 17.801,56 €	9.627,68 € / 9.368,72 €	25.487,61 € / 29.396,68 €
GRUPO 01	33	9	5.927,90 € / 7.229,53 €	2.706,61 € / 3.063,78 €	9.101,37 € / 13.578,16 €
GRUPO 02	32	18	14.057,51 € / 15.427,99 €	6.174,36 € / 6.607,92 €	22.322,85 € / 24.323,68 €
GRUPO 03	25	8	16.948,80 € / 23.276,61 €	12.134,02 € / 11.691,55 €	30.560,59 € / 35.457,59 €
GRUPO 04	8	1	27.992,09 € / 19.188,64 €	26.466,27 € / 9.663,59 €	61.157,97 € / 28.852,23 €
GRUPO 05	5	3	32.725,50 € / 48.696,59 €	37.934,51 € / 38.555,90 €	71.453,69 € / 91.309,27 €

Anexo II. Clasificación profesional - medias equiparadas

Agrupación	N H	N M	Salario base H/M	Complementos H/M	Total retribución H/M
TOTAL	103	39	14.143,16 € / 18.723,07 €	9.627,68 € / 9.846,81 €	25.487,61 € / 30.823,01 €
GRUPO 01	33	9	5.927,90 € / 7.229,53 €	2.706,61 € / 3.063,78 €	9.101,37 € / 13.578,16 €
GRUPO 02	32	18	14.057,51 € / 15.788,22 €	6.174,36 € / 6.792,08 €	22.322,85 € / 24.869,69 €
GRUPO 03	25	8	16.948,80 € / 25.112,75 €	12.134,02 € / 12.401,57 €	30.560,59 € / 38.003,74 €
GRUPO 04	8	1	27.992,09 € / 22.574,87 €	26.466,27 € / 11.368,93 €	61.157,97 € / 33.943,80 €
GRUPO 05	5	3	32.725,50 € / 52.489,72 €	37.934,51 € / 41.204,29 €	71.453,69 € / 98.088,57 €

Anexo III. Valoración de puestos - medias efectivas

Agrupación	N H	N M	Salario base H/M	Complementos H/M	Total retribución H/M
TOTAL	103	39	14.143,16 € / 17.801,56 €	9.627,68 € / 9.368,72 €	25.487,61 € / 29.396,68 €
ESCALA 02	0	2	0,00 € / 13.584,52 €	0,00 € / 7.595,05 €	0,00 € / 23.011,83 €

ESCALA 03	90	31	11.879,79 € / 14.305,13 €	6.558,31 € / 6.219,69 €	19.763,24 € / 22.814,84 €
ESCALA 04	2	0	22.601,93 € / 0,00 €	28.024,51 € / 0,00 €	52.307,96 € / 0,00 €
ESCALA 05	5	3	29.315,19 € / 25.847,69 €	22.655,08 € / 13.903,99 €	62.017,04 € / 39.753,00 €
ESCALA 06	1	0	32.156,88 € / 0,00 €	42.405,74 € / 0,00 €	74.562,62 € / 0,00 €
ESCALA 07	5	3	32.725,50 € / 48.696,59 €	37.934,51 € / 38.555,90 €	71.453,69 € / 91.309,27 €

Anexo IV. Valoración de puestos - medias equiparadas

Agrupación	N H	N M	Salario base H/M	Complementos H/M	Total retribución H/M
TOTAL	103	39	14.143,16 € / 18.723,07 €	9.627,68 € / 9.846,81 €	25.487,61 € / 30.823,01 €
ESCALA 02	0	2	0,00 € / 13.584,52 €	0,00 € / 7.595,05 €	0,00 € / 23.011,83 €
ESCALA 03	90	31	11.879,79 € / 14.988,14 €	6.558,31 € / 6.509,85 €	19.763,24 € / 23.788,95 €
ESCALA 04	2	0	22.601,93 € / 0,00 €	28.024,51 € / 0,00 €	52.307,96 € / 0,00 €
ESCALA 05	5	3	29.315,19 € / 26.976,43 €	22.655,08 € / 14.472,44 €	62.017,04 € / 41.450,19 €
ESCALA 06	1	0	32.156,88 € / 0,00 €	42.405,74 € / 0,00 €	74.562,62 € / 0,00 €
ESCALA 07	5	3	32.725,50 € / 52.489,72 €	37.934,51 € / 41.204,29 €	71.453,69 € / 98.088,57 €

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad será el órgano encargado de supervisar la aplicación del Plan, analizar sus indicadores, valorar el grado de cumplimiento de las medidas y proponer mejoras cuando resulte necesario.

Con carácter anual, la Comisión elaborará un informe de seguimiento que recoja las actuaciones realizadas, los indicadores obtenidos, las incidencias detectadas y, en su caso, las medidas correctoras propuestas.

Elemento de seguimiento	Contenido mínimo
Periodicidad	Revisión anual y evaluación final al término de la vigencia.
Responsable	Comisión de Igualdad, con apoyo de Dirección, RR.HH. y Administración.
Documentación	Indicadores, registros internos, actas e informe anual.
Resultado	Valoración del cumplimiento y propuesta de mejoras.

Composición órgano paritario encargado del seguimiento: Personas que lo componen
Mujer. Directora comercial
Mujer. Representante sindical
Hombre. Director financiero
Hombre. Representante sindical

9. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Medida 1. Selección y contratación en igualdad

Objetivo	Garantizar procesos de selección basados en criterios objetivos, profesionales y no discriminatorios.
Actuaciones	• Utilizar lenguaje inclusivo en ofertas y comunicaciones de empleo. • Definir criterios objetivos de valoración de candidaturas. • Valorar candidaturas exclusivamente por competencias, experiencia y adecuación al puesto. • Conservar registro anual de contrataciones desagregado por sexo. • En los procesos de selección y contratación, cuando concurren candidaturas con idénticas condiciones de idoneidad, se dará preferencia a la persona perteneciente al sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto de trabajo que deba cubrirse. • En los procesos de conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa, o en la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos, cuando concurren candidaturas con idénticas condiciones de idoneidad, se dará preferencia a la persona perteneciente al sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto de trabajo que deba cubrirse.
Indicadores	• Número de procesos de selección realizados. • Distribución de candidaturas y contrataciones por sexo cuando exista información disponible. • Incidencias o reclamaciones recibidas en procesos de selección.
Responsable	Dirección y Departamento de Recursos Humanos.
Calendario	Durante toda la vigencia del Plan; revisión anual de indicadores.
Resultado esperado	Implantación efectiva, registro documental y seguimiento anual por la Comisión de Igualdad.

Medida 2. Formación, promoción y desarrollo profesional

Objetivo	Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y a la promoción interna.
Actuaciones	• Difundir las acciones formativas a toda la plantilla. • Comunicar internamente vacantes y oportunidades de promoción cuando proceda. • Aplicar criterios objetivos y transparentes en promociones. • Registrar la participación en formación desagregada por sexo.
Indicadores	• Horas de formación realizadas por sexo. • Número de personas participantes por sexo. • Promociones internas realizadas y distribución por sexo.
Responsable	Dirección y Departamento de Recursos Humanos.
Calendario	Durante toda la vigencia del Plan; revisión anual.
Resultado esperado	Implantación efectiva, registro documental y seguimiento anual por la Comisión de Igualdad.

Medida 3. Igualdad retributiva y transparencia salarial

Objetivo	Velar por la aplicación efectiva del principio de igual retribución por trabajo de igual valor.
Actuaciones	• Actualizar anualmente el registro retributivo. • Analizar posibles diferencias salariales no justificadas. • Aplicar criterios homogéneos para complementos, pluses y mejoras voluntarias. • Adoptar medidas correctoras cuando se detecten desviaciones injustificadas.
Indicadores	• Registro retributivo actualizado. • Diferencias salariales detectadas y explicadas. • Medidas correctoras implantadas, si proceden.
Responsable	Dirección y Administración.
Calendario	Revisión anual.
Resultado esperado	Implantación efectiva, registro documental y seguimiento anual por la Comisión de Igualdad.

Medida 4. Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo	Facilitar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar y promover el uso corresponsable de derechos.
Actuaciones	• Informar periódicamente sobre derechos de conciliación. • Analizar solicitudes de adaptación de jornada o medidas organizativas compatibles con la actividad productiva. • Garantizar igualdad en el acceso a permisos, reducciones y excedencias. • Registrar las solicitudes e incidencias relacionadas con conciliación.
Indicadores	• Solicitudes de conciliación presentadas por sexo. • Permisos, reducciones y excedencias concedidos. • Incidencias o reclamaciones registradas.
Responsable	Dirección y Recursos Humanos.
Calendario	Durante toda la vigencia del Plan; revisión anual.
Resultado esperado	Implantación efectiva, registro documental y seguimiento anual por la Comisión de Igualdad.

Medida 5. Prevención del acoso y seguimiento del Plan

Objetivo	Garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación, acoso sexual o acoso por razón de sexo.
Actuaciones	• Mantener vigente y difundido el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. • Informar a toda la plantilla sobre los canales de comunicación y actuación. • Celebrar reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad. • Elaborar un informe anual de seguimiento del Plan.
Indicadores	• Acciones informativas realizadas. • Reuniones de seguimiento celebradas. • Incidencias comunicadas y actuaciones adoptadas. • Informe anual emitido.
Responsable	Comisión de Igualdad, con apoyo de Dirección y RR.HH.
Calendario	Durante toda la vigencia del Plan; seguimiento anual.
Resultado esperado	Implantación efectiva, registro documental y seguimiento anual por la Comisión de Igualdad.

10. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Medida	Inicio	Seguimiento	Evidencias documentales
1. Selección y contratación	Aprobación del Plan	Anual	Ofertas, criterios de selección y registro de contrataciones.
2. Formación y promoción	Aprobación del Plan	Anual	Plan/formaciones realizadas, comunicaciones internas y registro de promociones.
3. Igualdad retributiva	Ejercicio anual	Anual	Registro retributivo, análisis de diferencias y medidas correctoras.
4. Conciliación	Aprobación del Plan	Anual	Solicitudes, resoluciones y registro de permisos o excedencias.
5. Acoso y seguimiento	Aprobación del Plan	Anual	Protocolo, comunicaciones, actas e informe anual.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Conforme al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre

Empresa	Productos y Mangueras Especiales, S.A.
Documento	Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad
Normativa de referencia	Ley Orgánica 3/2007 y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre
Órgano responsable	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad
Fecha de aprobación	Pendiente de aprobación

1. Objeto

El presente procedimiento tiene por objeto regular el sistema de revisión, modificación y actualización del Plan de Igualdad de la empresa, garantizando su adaptación permanente a la realidad organizativa y el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

2. Ámbito de aplicación

Este procedimiento será de aplicación a todas las medidas, objetivos, indicadores, calendarios, recursos y actuaciones integradas en el Plan de Igualdad de la empresa.

3. Órgano competente

La revisión, modificación y actualización del Plan de Igualdad corresponderá a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La Comisión estará integrada por representantes de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, por la representación legitimada conforme a la normativa vigente.

4. Supuestos de revisión obligatoria

El Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

Supuesto	Descripción
a) Resultado del seguimiento y evaluación	Cuando los informes de seguimiento o evaluación pongan de manifiesto la necesidad de revisar objetivos, medidas, indicadores, recursos o calendarios de ejecución.
b) Modificación sustancial de la plantilla	Cuando se produzcan cambios significativos en la composición cuantitativa o cualitativa de la plantilla que puedan afectar al diagnóstico de situación o a las medidas implantadas.
c) Cambios organizativos	Cuando tengan lugar modificaciones relevantes en la estructura organizativa, sistemas de clasificación profesional, procedimientos de selección y contratación, política retributiva, promoción profesional, formación o condiciones de trabajo.

d) Cambios normativos	Cuando entren en vigor disposiciones legales o convencionales que afecten al contenido del Plan de Igualdad o a las obligaciones de la empresa en materia de igualdad.
e) Situaciones de discriminación	Cuando se detecten situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, brecha salarial, infrarrepresentación femenina u otra circunstancia que aconseje adoptar medidas correctoras adicionales.
f) Fusión, absorción o modificación societaria	Cuando se produzcan operaciones societarias o reorganizaciones empresariales que alteren significativamente la estructura de la empresa.

5. Iniciativa de modificación

La propuesta de revisión podrá iniciarse por la Dirección de la empresa, la representación legal de las personas trabajadoras, la Comisión de Seguimiento y Evaluación o cualquiera de las partes firmantes del Plan.

La solicitud deberá presentarse por escrito indicando las circunstancias que justifican la revisión, las medidas afectadas, la propuesta de modificación y la documentación acreditativa.

6. Procedimiento de modificación

Fase 1. Presentación de propuesta

La parte promotora remitirá la propuesta motivada a la Comisión de Seguimiento.

Fase 2. Análisis previo

La Comisión analizará la información aportada, los datos actualizados de plantilla, los indicadores del Plan y los resultados de seguimiento y evaluación. Cuando sea necesario, podrá solicitar información adicional.

Fase 3. Negociación

La Comisión procederá a la negociación de las modificaciones propuestas, levantando las correspondientes actas de reunión. Las decisiones se adoptarán conforme a las reglas de funcionamiento establecidas para la Comisión.

Fase 4. Aprobación

Las modificaciones acordadas se incorporarán mediante una adenda o una nueva versión del Plan de Igualdad. El acuerdo deberá contener justificación de la modificación, medidas modificadas, calendario de implantación, recursos asignados e indicadores de seguimiento.

Fase 5. Registro

Cuando la modificación afecte al contenido obligatorio del Plan de Igualdad, la empresa procederá a su inscripción o actualización en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de conformidad con la normativa vigente.

7. Seguimiento de las modificaciones

Las medidas modificadas serán objeto de seguimiento específico durante los doce meses siguientes a su aprobación.

La Comisión verificará su grado de implantación, la consecución de los objetivos previstos y el impacto sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

8. Comunicación

Una vez aprobadas, las modificaciones serán comunicadas a toda la plantilla mediante los canales habituales de información interna.

Asimismo, se facilitará el acceso a la versión actualizada del Plan de Igualdad a las personas trabajadoras y a sus representantes.

9. Archivo y conservación documental

Toda la documentación derivada de los procesos de revisión y modificación se conservará durante la vigencia del Plan y durante el plazo legalmente exigible.

Solicitudes de revisión.

Informes técnicos.

Actas de negociación.

Acuerdos adoptados.

Informes de seguimiento.

Justificantes de registro.

10. Cuadro resumen del flujo de aprobación

Paso	Actuación	Responsable	Evidencia documental
1	Presentación de propuesta de modificación	Parte promotora	Solicitud escrita y documentación justificativa
2	Análisis de la necesidad de revisión	Comisión de Seguimiento	Informe de análisis o acta de reunión
3	Negociación y acuerdo	Comisión de Seguimiento / partes legitimadas	Acta de negociación y acuerdo
4	Incorporación al Plan	Empresa y Comisión	Adenda o versión actualizada
5	Registro, si procede	Empresa	Justificante de actualización en REGCON
6	Comunicación interna	Empresa	Circular, correo o publicación interna

Disposición final

Las modificaciones del Plan de Igualdad tendrán la misma eficacia jurídica que el texto original desde la fecha de su aprobación por la Comisión Negociadora o de Seguimiento, sin perjuicio de las obligaciones de registro que resulten exigibles conforme al Real Decreto 901/2020.

12. ANEXOS DE SEGUIMIENTO

Anexo I. Ficha anual de seguimiento

Campo	Información a cumplimentar
Año de seguimiento	
Fecha de reunión	
Personas asistentes	
Medidas revisadas	
Principales resultados	
Incidencias detectadas	
Medidas correctoras propuestas	
Fecha de próxima revisión	

Anexo II. Cuadro de indicadores

Área	Indicador	Fuente
Selección	Contrataciones por sexo y proceso.	Registro de contratación.
Formación	Horas y asistentes por sexo.	Registros de formación.
Promoción	Promociones internas por sexo.	Comunicaciones y nombramientos.
Retribución	Registro retributivo y análisis de diferencias.	Registro retributivo anual.
Conciliación	Solicitudes, permisos y excedencias.	Registros de RR.HH.
Acoso	Comunicaciones, incidencias y actuaciones.	Protocolo y actas de seguimiento.

Anexo III. Firmas

En prueba de conformidad, las partes firman el presente Plan de Igualdad, sin perjuicio de su aprobación definitiva tras la negociación y validación de la documentación anexa que resulte exigible.

Por la Dirección de la Empresa	Por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras / Comisión de Igualdad
Firma: Directora Comercial Fecha: 04/08/2026	Firma: Representante sindical Fecha: 04/08/2026
Firma: Director Financiero Fecha: 04/08/2026	Firma: Representante sindical Fecha: 04/08/2026

Disposición final

La Dirección de Productos y Mangueras Especiales, S.A. asume el compromiso de impulsar las actuaciones necesarias para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, integrando este principio en todos los ámbitos de gestión de la empresa y facilitando el seguimiento del Plan durante su vigencia.