PLAN DE IGUALDAD

EPC ESPAÑA SILEX SL

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades

2025-2029

Plan de igualdad financiado con fondos subvencionados por el
Instituto de la Mujer de Castilla-La Macha

Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA

Castilla-La Mancha

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 2

2. EPC ESPAÑA SILEX 3

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE EPC ESPAÑA SILEX 3

4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD 5

5. ANÁLISIS 6

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas 6

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados 9

5.3. Fecha de realización del diagnóstico 9

5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración 9

6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA 10

6.1. Metodología 10

6.2. Período de referencia 11

6.3. Herramientas 11

6.4. Clasificación profesional 11

6.5. Sistema retributivo 12

6.6. Valoración de puestos de trabajo 13

6.7. Análisis registro retributivo 15

6.8. Análisis por valoración de puestos (escalas) 16

6.9. Conclusiones auditoría retributiva 18

7. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS 19

8. OBJETIVOS 21

8.1. Objetivos generales 21

8.2. Objetivos específicos 21

9. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD 24

10. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA 35

11. PRESUPUESTO 35

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 36

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 42

14. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS 43

15. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD 43

16. GLOSARIO 43

1. INTRODUCCIÓN

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene **EPC ESPAÑA SILEX** ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del **I Plan de Igualdad de EPC ESPAÑA SILEX**.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si **EPC ESPAÑA SILEX** respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
    1. Características de la plantilla y sus necesidades.
    2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.

- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a **31 de diciembre de 2024**.

2. EPC ESPAÑA SILEX

- Nombre o Razón Social: EPC ESPAÑA SILEX s.l.
- Forma jurídica: sociedad limitada
- CIF: B45465705
- Actividad: 2051- Explosivos
- Dirección: Avenida de la Constitución 40
- Provincia: Toledo
- Municipio: Villatobas
- Responsable de Igualdad: Gemma de Vega García
- Teléfono: 925 152 080
- Correo electrónico: gema.devega@epc-groupe.es
- Página web: https://www.epc-espana.com/

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE EPC ESPAÑA SILEX

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	EPC ESPAÑA SILEX s.l.
NIF	B45465705
Domicilio social	Avenida de la Constitución 40 de Villatobas (Toledo)
Forma jurídica	Sociedad limitada
Año de constitución	2000
Responsable de la Entidad	
Nombre	Julen Bilbao Madariaga
Cargo	Administrador
Telf.	925 152 080
e-mail	julen.bilbao@epc-groupe.es
Responsable de Igualdad	
Nombre	Gemma de Vega García
Cargo	Administración
Telf.	925 152 080
e-mail	gema.devega@epc-groupe.es
ACTIVIDAD	

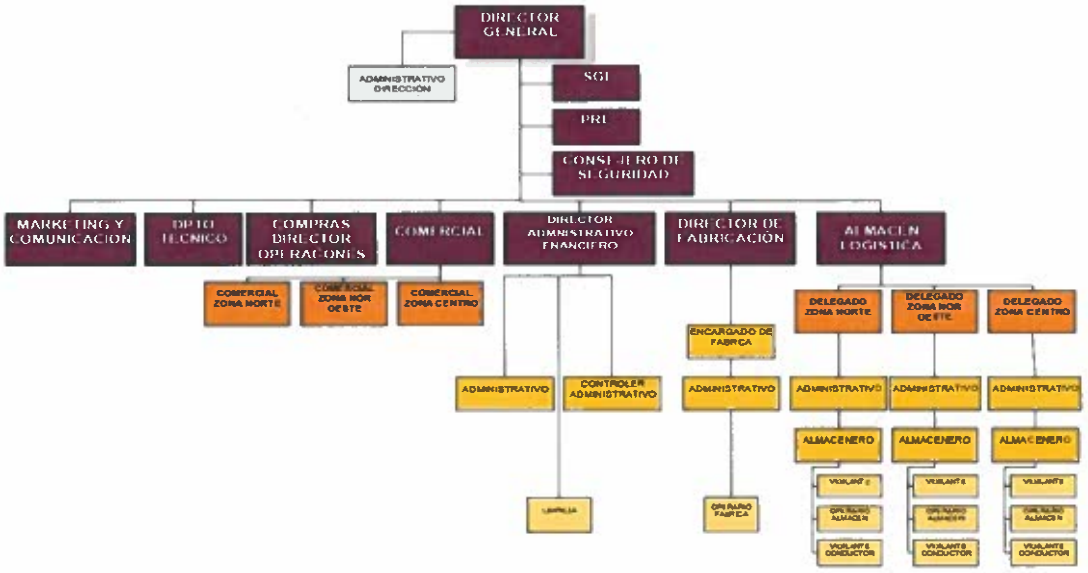
Sector Actividad	Explosivos					
CNAE	2051					
Descripción de la actividad	Fabricación de explosivos					
Disp. geográfica y ámbito actuación	Nacional con dispersión geográfica					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	16	Total	19

Centros de trabajo

Centro de Trabajo	Provincia	Nº trab.	Hombres	Mujeres
Alesanco	La Rioja	6	6	1
Villatobas	Toledo	12	9	2
Boñar	León	1	1	0
		19	**16**	**3**

Facturación anual (€)	3.069.883 € (año 2020)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si, además cuenta con gestoría					
Certificados de igualdad obtenidos	Ninguno					
RLT	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

Organigrama de la empresa



Distribución de la plantilla

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Grupo profesional 0: Ingenieros, personal de alta dirección	0	3	3
Grupo profesional 6: Titulados académicos superior	0	3	3
Grupo profesional 3: Personal administrativo	2	0	2
Grupo profesional 2: Almacenero	0	9	9
Grupo profesional 1: personal de limpieza	1	0	1
TOTAL	**3**	**15**	**18**

Plantilla por centros de trabajo

Centro de Trabajo	Provincia	Nº trab.	Hombres	Mujeres
Alesanco	La Rioja	6	6	1
Villatobas	Toledo	12	9	2
Boñar	León	1	1	0
		19	**16**	**3**

4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Compromiso de promoción de la negociación del Plan de Igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa EPC ESPAÑA SILEX S.L con CIF: B45465705 y domicilio social en la Avenida de la Constitución 40 de Villatobas (Toledo), CNAE CNAE 2051 - Fabricación de explosivos, y convenio colectivo de aplicación (99001095011981) Convenio Colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1.º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de **EPC ESPAÑA SILEX, S.L.** para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2.º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con 3 centro/s de trabajo, sin representación legal de personas trabajadoras.

3.º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista

4.º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones la Avenida de la Constitución, 40 45310 Villatobas (Toledo) ESPAÑA y como persona de contacto a Gema de Vega, gema.devega@epc-groupe.es, 925 152 080.

5. ANÁLISIS

Para realizar el diagnóstico hemos seguido lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se

consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual.
j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
l) Violencia de género

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. *Análisis de datos Cualitativos:*
Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. *Análisis de datos Cuantitativos*:
Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales…).

Interpretación de los índices de datos cuantitativos:

- **Índice de Distribución** (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
  - % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
  - % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Índice de concentración** (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
  - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
  - %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información

- Datos de la plantilla: Se han recopilado datos desglosados por género que incluyan la distribución de hombres y mujeres en diferentes categorías laborales, departamentos y niveles.
- Encuestas y cuestionarios: Se han llevado a cabo encuestas anónimas entre los/as empleados/as para recopilar percepciones, experiencias y opiniones relacionadas con la igualdad de género en el lugar de trabajo. Estas encuestas pueden abordar temas como el clima laboral, la conciliación de la vida laboral y familiar, la discriminación y el acoso de género, entre otros.
- Entrevistas: Se han realizado entrevistas individuales para cuestiones específicas que requieran ahondar en la información, en particular la de carácter cualitativo.
- Documentación interna: Se han revisado políticas, protocolos y documentos internos de la empresa, como políticas de recursos humanos, protocolos de prevención del acoso, procesos de selección y promoción, entre otros, para evaluar su impacto en la igualdad de género.
- Datos de remuneración: Se han analizado los datos de remuneración para identificar posibles brechas salariales de género y evaluar si existen diferencias injustificadas en los salarios de hombres y mujeres que desempeñan roles similares.

Las herramientas que se han utilizado para la recopilación y el tratamiento de la información para el diagnóstico son:

- **Herramienta de recopilación de datos** de Qf2, que recoge, de manera estructurada, la información cuantitativa necesaria para el análisis
- **Registro retributivo**, aportado con Pérez Herrera Abogados con información de la aplicación de gestión de retribuciones
- **Herramienta SVPT** (Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de julio de 2022
- **Encuestas online** a través de encuestas.qf2.es sobre sistema LimeSurvey, siguiendo los modelos del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la empresa se han realizado a fecha **31 de diciembre de 2024**. Para los cálculos referidos a las retribuciones que ha tomado en cuenta el período comprendido entre el **1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024**.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante el período comprendido entre **enero y febrero de 2025**.

5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del Plan de Igualdad en todas sus fases han intervenido las personas que forman parte de la Comisión Negociadora:

De una parte, como **representación empresarial**:

- Gemma de Vega García, por poder notarial
- Angélica Montero Rodríguez, por poder notarial

De otra parte, como **representación de las personas trabajadoras**, no ha habido intervención dado que **EPC ESPAÑA SILEX s.l. no cuenta con un órgano de representación legal de las personas trabajadoras** por lo que, para la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se ha convocado, para que formaran parte de la misma, a los **sindicatos más representativos del sector al que pertenece y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora** del convenio colectivo aplicable, en este caso CCOO y UGT, sin que **ninguno de ellos haya dado respuesta** al llamamiento efectuado, tras múltiples comunicaciones en distintos momentos.

Por tanto, ante la necesidad de cumplir con la obligación de tener un plan de igualdad, **EPC España Silex ha tomado la decisión de redactar unilateralmente un Plan de Igualdad**, contando para su elaboración con las personas asignadas por la empresa.

Así, **de conformidad con lo establecido en la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2024 nº 515/2024**, el Plan de Igualdad unilateral de EPC España SIlex debe ser objeto de inscripción, debiéndose asimilar a un **plan adoptado sin acuerdo** dado que la inexistencia de comisión negociadora no es imputable a la voluntad de la empresa.

Para la **recopilación de la información** para el diagnóstico se ha contado con la colaboración de:

- Gemma de Vega García
- Angélica Montero Rodríguez

Para la **valoración de puestos de trabajo y el registro retributivo**:

- Elena Pérez Herrera, de Pérez Herrera Abogados, asesoría externa que ha aportado la información retributiva

Para el **tratamiento de la información y la realización del diagnóstico** se ha contado con el apoyo técnico de Qualifica2 s.l.:

- Isabel Carrero Mora, asesora
- Ignacio Tejera Arcenillas, asesor

6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La desigualdad salarial continúa siendo uno de los temas más importantes en los análisis sobre el mercado laboral con perspectiva de género, ya que sus consecuencias exceden los límites del ámbito laboral.

La igualdad de retribución se configura como un derecho reconocido a nivel internacional, europeos y nacional que debe ser garantizado a todas las personas trabajadoras.

En esta línea se enmarca la Auditoría Retributiva como un proceso de revisión y evaluación de la estructura de remuneración de una organización cuya finalidad principal es asegurar que las políticas salariales y los sistemas de compensación sean justos, equitativos y estén alineados con los objetivos estratégicos de la empresa.

Los aspectos que se abordan son:

- Equidad: Se examina si la remuneración de las personas trabajadoras dentro de la organización es justa y coherente.
- Evaluación de Puestos de Trabajo: Se analizan las responsabilidades y requisitos de cada puesto para determinar su valor relativo dentro de la organización.
- Políticas Salariales: Se revisan las políticas existentes relacionadas con la remuneración, como los incrementos salariales, bonificaciones, beneficios y otras formas de compensación.

6.1. Metodología

La auditoría retributiva de Silex Seguridad se ha realizado siguiendo el siguiente proceso:

Para la realización de la auditoría retributiva se ha realizado un proceso con los siguientes puntos:

1) Recogida y tratamiento de información cualitativa y cuantitativa
2) Estudio de la clasificación profesional existente en la empresa
3) Estudio del sistema retributivo existente en la empresa
4) Estudio del procedimiento de valoración de puestos de trabajo
5) Estudio estadístico de los datos
6) Consideración de otros factores relevantes
7) Redacción del informe de diagnóstico retributivo.
8) Propuesta de acciones correctoras de las brechas existentes como medidas del plan de igualdad

6.2. Período de referencia

Para los cálculos referidos a las retribuciones que ha tomado en cuenta el período comprendido entre el **1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024**.

Dado que la información se ha proporcionado de manera separada por cada período, se ha realizado la acumulación de la información para facilitar el análisis del año completo.

6.3. Herramientas

Las herramientas que se han utilizado para la recopilación y el tratamiento de la información para el diagnóstico son:

- **Registro retributivo**, aportado con Pérez Herrera Abogados con información de la aplicación de gestión de retribuciones
- **Herramienta SVPT** (Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de julio de 2022

Además, se han realizado múltiples consultas para el intercambio de información a través de correo electrónico, llamadas telefónicas y reuniones online/presenciales.

6.4. Clasificación profesional

El personal de EPC Silex España s.l. pertenece al **Convenio Colectivo de Sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (99001095011981)**, cuya clasificación profesional establece grupos profesionales del 0 a 6, en base a las tipologías de funciones.

En el artículo 12, establece que, debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructura de clasificación profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación que viene a modificar substancialmente la establecida hasta el momento, se establece el siguiente modo de operar:

A) Se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

B) En el supuesto de haber acuerdo, las partes podrán poner en conocimiento de la Comisión Mixta el contenido de dicho acuerdo.

C) En el supuesto de no alcanzarse acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, podrán someterse conjuntamente a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta.

D) Asimismo, ambas partes podrán también consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen que tendrá carácter vinculante si se adoptara por unanimidad.

E) Donde no existan representantes de las personas trabajadoras, éstos podrán acudir directamente a la Comisión Mixta.

En el caso de EPC Silex España, se ha establecido los siguientes grupos:

- Grupo profesional 0: Ingenieros, personal de alta dirección
- Grupo profesional 6: Titulados académicos superior
- Grupo profesional 3: Personal administrativo
- Grupo profesional 2: Almacenero
- Grupo profesional 1: personal de limpieza

6.5. Sistema retributivo

La estructura salarial puede dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para las trabajadoras y los trabajadores. A menudo, esta discriminación surge a raíz de varios factores culturales e históricos que influyen en la manera en que se fijan los salarios. La estructura retributiva, se compone de:

Salario base

Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y que constituye la parte fundamental del salario.

Complementos salariales

Retribuciones que se adicionan al salario base; se pueden denominar pluses, primas, complementos o premios.

Retribuciones extrasalariales

Cantidades percibidas como indemnización o suplido por los gastos que tiene al realizar su trabajo, prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

A pesar de su diversidad, los complementos salariales se pueden reconducir a alguno de los tres tipos establecidos en el apartado 3 del artículo 26 del Estatuto de los trabajadores.

- Complementos personales que se fijan en función de circunstancias relativas a las condiciones particulares o propias de la persona trabajadora (cualidades o conocimientos), en que se valoran, por ejemplo, su antigüedad o la vinculación continuada a la empresa, la cualificación individual mediante la titulación académica o profesional, los conocimientos de idiomas, informática, etc.
- Complementos relacionados con el puesto de trabajo, que se fijan teniendo en cuenta las circunstancias específicas en que se desarrolla el trabajo. En esta tipología entrarían los pluses de nocturnidad, los de trabajo en días festivos, así como los pluses de peligrosidad, penosidad o toxicidad, los complementos por calidad y cantidad de trabajo, dentro de los cuales hay que situar los pluses de asistencia y puntualidad, las primas o los incentivos de productividad, que premian el rendimiento laboral por encima de unos mínimos.
- Complementos que dependen de la situación y los resultados de la empresa.

Los conceptos retributivos que aplica EPC Silex España son los siguientes:

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo
S.BASE	Salario base		Dinero	Salario Base
Conc.Sal.01	Antigüedad	Mensual	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.02	Complemento Personal	Mensual	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.03	Gratificación Voluntaria	Mensual	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.04	Transporte	Mensual	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.05	Responsabilidad	Mensual	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.06	Gastos de internet	Mensual	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.07	Disponibilidad	Mensual	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.08	Complemento absorbible	Mensual	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.09	Atrasos	Mensual	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.10	Complemento voluntario-incentivo	Mensual	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.11	Formación	Anual	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.12	Horas extras		Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.13	Bonus	Anual	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.14	Vehículo y stock options	Anual	En especie	Comp. Salarial
C.Extra.01	Kilometraje			Extrasalarial
C.Extra.02	Dietas			Extrasalarial
C.Extra.03	Complemento IT			Extrasalarial

6.6. Valoración de puestos de trabajo

Fecha de referencia: 31/12/2024

Para la valoración de puestos de trabajo se ha utilizado la herramienta específica para el diagnóstico de planes de igualdad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (SVPT) en la versión de julio de 2022.

Tras la **valoración de cada puesto de trabajo conforme a los factores y subfactores** que establece dicha herramienta, y aplicada la distribución de hombres y mujeres de cada puesto de trabajo, se han obtenido los siguientes resultados.

Agrupaciones

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Ingenieros, personal de alta dirección (603) Titulados académicos superior (590)
Agrupación 3	Personal administrativo (255)
Agrupación 2	Almacenero (239)
Agrupación 1	Personal de limpieza (87)

Se han establecido **4 agrupaciones**, concentrándose las personas con titulación superior en la agrupación 7 y el resto en función del tipo de puesto de trabajo.

En la siguiente gráfica se aporta la información de los **puestos de trabajo analizados ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos**, especificando si cada puesto masculinizado o feminizado.

Como se aprecia en la gráfica, las agrupaciones 7 y 2 se encuentran 100% masculinizadas mientras que las agrupaciones 2 y 3 están totalmente feminizadas.

Este hecho imposibilita la comparación en términos de igualdad, dado que en ninguna agrupación hay hombres y mujeres.

6.7. Análisis registro retributivo

Los Grupos 01, 02 y 04 están 100% masculinizados, sin presencia de mujeres, y **los Grupos 03 y 05 están 100% feminizados**, sin presencia de hombres.

Este hecho imposibilita la comparación en términos de igualdad, dado que en ninguna agrupación hay hombres y mujeres.

Se aporta, no obstante, la información detallada de todos los grupos y todos los conceptos retributivos.

IMPORTES EFECTIVOS

PROMEDIOS

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			100%	100%	100%	100%	100%
GRUPO 02			100%	100%	100%		100%
GRUPO 03							
GRUPO 04			100%	100%	100%	100%	100%
GRUPO 05							

MEDIANAS

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			100%	100%	100%		100%
GRUPO 02			100%	100%	100%		100%
GRUPO 03							
GRUPO 04			100%	100%	100%		100%
GRUPO 05							

IMPORTES EQUIPARADOS

PROMEDIOS

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01	100%	100%	100%	100%	100%
GRUPO 02	100%	100%	100%		100%
GRUPO 03					
GRUPO 04	100%	100%	100%	100%	100%
GRUPO 05					

MEDIANAS

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01	100%	100%	100%		100%
GRUPO 02	100%	100%	100%		100%
GRUPO 03					
GRUPO 04	100%	100%	100%		100%
GRUPO 05					

6.8. Análisis por valoración de puestos (escalas)

Los Grupos 01, 02 y 04 están 100% masculinizados, sin presencia de mujeres, y **los Grupos 03 y 05 están 100% feminizados**, sin presencia de hombres.

Este hecho imposibilita la comparación en términos de igualdad, dado que en ninguna agrupación hay hombres y mujeres.

Se aporta, no obstante, la información detallada de todos los grupos y todos los conceptos retributivos.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Ingenieros, personal de alta dirección (603)
	Titulados académicos superior (590)
Agrupación 3	Personal administrativo (255)
Agrupación 2	Almacenero (239)
Agrupación 1	Personal de limpieza (87)

IMPORTES EFECTIVOS

PROMEDIOS

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 01	100%	100%	100%	100%	100%
ESCALA 02					
ESCALA 03	100%	100%	100%	100%	100%
ESCALA 04					
ESCALA 05					

MEDIANAS

	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 01	100%	100%	100%		100%
ESCALA 02					
ESCALA 03	100%	100%	100%		100%
ESCALA 04					
ESCALA 05					

IMPORTES EQUIPARADOS

PROMEDIOS

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01	100%	100%	100%	100%	100%
ESCALA 02					
ESCALA 03	100%	100%	100%	100%	100%
ESCALA 04					
ESCALA 05					

MEDIANAS

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01	100%	100%	100%		100%
ESCALA 02					
ESCALA 03	100%	100%	100%		100%
ESCALA 04					
ESCALA 05					

6.9. Conclusiones auditoría retributiva

REGISTRO RETRIBUTIVO

La **estructura salarial seguida responde a los conceptos salariales y extrasalariales previstos según el convenio colectivo de aplicación**, sin que se haya detectado desviación en este sentido.

La distribución de la plantilla de EPC Silex se caracteriza por **la masculinización, al 100%, de todos los puestos salvo los de personal administrativo y limpieza, que están feminizados al 100%**. Así, **no cabe la comparación retributiva en base al género.**

No obstante, del registro retributivo a nivel global de la plantilla se desprende que la situación de en materia de retribución es correcta pues, en términos equiparados, tras la anualización y normalización de conceptos, no se observa ninguna diferencia igual o superior al 25% entre la retribución total de los hombres y las mujeres.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Al igual que en el caso del registro retributivo, **las agrupaciones vinculadas a la valoración de puestos de trabajo no permiten la comparación entre hombres y mujeres**, sin que se aprecien, a nivel global, ninguna diferencia igual o superior al 25% entre la retribución total de los hombres y las mujeres.

7. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

La distribución de la **plantilla está muy masculinizada**, siendo todo hombres en Dirección y el departamento Operativo. En Administración, sin embargo, todos son mujeres.

Con respecto a la segregación vertical de la plantilla, a pesar de que **no hay ninguna mujer entre directivos**. La **participación de mujeres** se concentra en el **personal administrativo** (100%), el personal operativo no tiene ninguna representación de mujeres y el **personal de limpieza** es una mujer (100%).

Con respecto a la distribución por centros de trabajo nos encontramos que **todas las mujeres están en el centro de Villatobas**, sede de la administración de la empresa.

La **antigüedad de las mujeres** es, en todos los casos, de **más de diez años**.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

No se ha detectado la aplicación de criterios de carácter discriminatorio, si bien se aprecia **masculinización en las nuevas contrataciones**, más allá de mantener la dinámica de los departamentos probablemente por las **características del sector** de actividad.

Los perfiles profesionales están bien definidos en el sistema de gestión de la empresa.

En los procesos se utilizan portales de empleo y la entrevista como **instrumento de selección.**

No hay cambios significativos de incorporaciones o ceses que permitan hacer un análisis comparativo más detallado.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Con respecto a la distribución de la plantilla en función de la clasificación profesional nos encontramos que todos los puestos están 100% masculinizados o feminizados.

PROMOCIÓN

No existe un sistema de promoción explícito y documentado

FORMACIÓN

La formación responde a las características y de los puestos y la distribución de hombres y mujeres. **No se aprecia discriminación** de ningún tipo.

Los cursos se realizan, en casi su totalidad, durante la jornada laboral, por lo que no se aprecian condicionantes que puedan afectar a la conciliación.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

REGISTRO RETRIBUTIVO

La estructura salarial seguida responde a los conceptos salariales y extrasalariales previstos según el convenio colectivo de aplicación, sin que se haya detectado desviación en este sentido.

La distribución de la plantilla de EPC España Silex se caracteriza por la masculinización, al 100%, de todos los puestos salvo los de personal administrativo y limpieza, que están feminizados al 100%. Así, no cabe la comparación retributiva en base al género.

No obstante, del registro retributivo a nivel global de la plantilla se desprende que la situación de en materia de retribución es correcta pues, en términos equiparados, tras la anualización y normalización de conceptos, no se observa ninguna diferencia igual o superior al 25% entre la retribución total de los hombres y las mujeres.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Al igual que en el caso del registro retributivo, las agrupaciones vinculadas a la valoración de puestos de trabajo no permiten la comparación entre hombres y mujeres, sin que se aprecien, a nivel global, diferencias superiores al 25%.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

No se aprecian desigualdades basadas en género en este sentido

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

EPC ESPAÑA SILEX no cuenta con **un Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo.**

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN EMPRESARIAL

Se aprecia que, en determinados documentos y medios, se utiliza el "masculino genérico".

VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

No se ha denunciado no detectado ningún caso de violencia de género y/o violencia sexual.

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

No se aprecian desigualdades de género.

8. OBJETIVOS

8.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de **EPC ESPAÑA SILEX** en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o conductas contra la libertad sexual en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género

8.2. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

Responsable de Igualdad

- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

Acceso, selección y contratación

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
- Promover una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Clasificación profesional

- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Formación

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

Promoción profesional

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

Condiciones de trabajo

- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

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

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Infrarrepresentación femenina

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

Retribuciones y auditoria salarial

- Garantizar la igualdad retributiva

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Violencia de género y agresión sexual

- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.

Comunicación

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

9. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se incluye cuadro de medidas con la información de cada una de ellas:

- Objetivo específico
- Código
- Descripción de la medida
- Indicadores de seguimiento
- Responsables de la ejecución
- Nivel de prioridad
- Plazo de ejecución

ÁMBITO	0	IGUALDAD COMO PRINCIPIO PARA LA GESTIÓN DE LA EMPRESA				
OBJETIVO	Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades en las políticas desarrolladas por la empresa: de acceso, formación y desarrollo profesional en todos los niveles.					
PERSONAS DESTINATARIAS		Todo el personal				
MEDIDA		DESCRIPCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES
0.1	Responsable de igualdad	Designar una persona responsable de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, con formación específica en igualdad, a cargo del seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad	Carácter estable y 1 mes de firma del Plan	Dirección General	% coste salarial persona designada	Designación Informes semestrales
0.2	Comunicación directa	Correo electrónico para la igualdad	Carácter estable y 1 mes de firma del Plan	Responsable de igualdad	Cuenta de correo	Habilitación correo Información a la plantilla
0.3	Seguimiento continuo	Encuesta a la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa como antena permanente de detección de aspectos relevantes a considerar	Anual	Responsable de igualdad	Contratación encuesta anual	Informe de valoración anual

ÁMBITO	1	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa. Establecer mecanismos de seguimiento de la información desagregada por sexo Revisar los procesos de selección para hacer partícipe a mujeres de la empresa Revisar el procedimiento de publicación y difusión de vacantes	
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal de RRHH y selección Candidatas/os a puestos vacantes	

MEDIDA		DESCRIPCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES
1.1	Análisis puestos	Analizar los puestos de trabajo desde una perspectiva de igualdad, de forma que en las ofertas puedan ser atrayentes para mujeres.	Por oferta publicada	RRHH Responsable de igualad	% coste salarial Responsable Igualdad	Visto bueno por publicación
1.2	Publicación y difusión de anuncios de empleo	Garantizar la publicación de los anuncios y demandas de empleo en medios y fuentes de reclutamiento que lleguen tanto a mujeres como a hombres.	Por cada publicación	Responsable de igualad	% coste salarial Responsable Igualdad	Visto bueno por publicación
1.3	Formación	Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento.	Semestral	Responsable de igualad	Por determinar	Nº cursos Nº participantes
1.6	Participación mujeres	Incluir mujeres en los procesos selectivos.	Por proceso de selección	RRHH Selección	Sin coste	Nº de mujeres que participan en la selección de personal

ÁMBITO	2	PROMOCIÓN
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes	
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal de RRHH Personal en cargado de la valoración y evaluación de las candidaturas de promoción Toda la plantilla como posibles candidatos/as	

MEDIDA		DESCRIPCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES
2.1	Procedimientos de promoción	Revisar los criterios y procedimientos de promoción para asegurar que estos no suponen desigualdades entre hombres y mujeres, eliminando las barreras que impiden el acceso de las mujeres a determinados puestos y categorías	6 meses desde inicio Plan Igualdad	RRHH Responsable de igualad	% coste salarial Responsable Igualdad	Informe resultados y propuestas
2.3	Procedimientos de promoción	Disponer de sistema de registro de las promociones realizadas y sus procedimientos con información desagregada por sexo	3 meses desde inicio Plan Igualdad	RRHH	Por determinar	Disponibilidad de sistema de registro
2.4	Sensibilización	Sensibilizar a las personas que ocupan puestos directivos para que incorporen mujeres en los equipos de responsabilidad intermedia.	Semestral	RRHH	Por determinar	Nº Campañas x tipo Nº de personas destinatarias
2.7	Formación	Formar en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de promoción y evaluación de las candidaturas para garantizar la inclusión de principios de igualdad.	Semestral	RRHH	Por determinar	Nº cursos Nº personas formadas

ÁMBITO	3	FORMACIÓN
OBJETIVO	Sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general Incrementar la formación de la plantilla en igualdad de trato y oportunidades Incrementar la formación especializada al personal de recursos humanos y todo el vinculado con la gestión de la plantilla Facilitar el acceso a la formación con criterios de igualdad	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla Personal de RRHH	

MEDIDA		DESCRIPCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES
3.1	Acceso a formación	Realizar los cursos en horario laboral.	Continuo	RRHH	Por determinar	Informe anual
3.2	Acceso a formación	Aumentar la oferta de formación online.	Continuo	RRHH	Por determinar	Informe anual
3.3	Formación en igualdad	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género a toda la plantilla.	Semestral	RRHH	Por determinar	Nª cursos Nº personas formadas
3.4	Formación en igualdad	Formar y sensibilizar al equipo directivo y mandos intermedios sobre la gestión de la empresa y de la plantilla incorporando la perspectiva de género.	Semestral	RRHH	Por determinar	Nª cursos Nº personas formadas
3.5	Formación en igualdad	Incluir formación en igualdad en la acogida a nuevo personal que se incorpore a la empresa	Por cada incorporación	RRHH	Sin coste	Disponibilidad de procedimiento Nª de acciones

ÁMBITO	4	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
OBJETIVO	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos, de trabajos de igual valor.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla Personal de RRHH	

MEDIDA		DESCRIPCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES
4.4	Eliminación de discriminación	Aplicar un procedimiento para la detección y eliminación de las posibles discriminaciones salariales.	6 meses	RRHH Responsable de igualad	% coste salarial Responsable Igualdad	Disponibilidad de procedimiento Informe anual

ÁMBITO	5	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
OBJETIVO	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.					
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla Personal de RRHH					
MEDIDA		DESCRIPCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES
5.1	Acceso	Establecer canales de información y comunicación para informar sobre los derechos de conciliación.	6 meses	RRHH Responsable de igualad	% coste salarial Responsable Igualdad	Disponibilidad de procedimiento Informe anual
5.2	Información	Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres y mujeres a través de una campaña especifica de información.	Continuo	Responsable de igualad	% coste salarial Responsable Igualdad	Nº de acciones de información
5.3	Seguimiento	Realizar informe de seguimiento de las medias de conciliación	Anual	Responsable de igualad	% coste salarial Responsable Igualdad	Informe anual

ÁMBITO	6	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL				
OBJETIVO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo					
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla Personal de RRHH					
MEDIDA		DESCRIPCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES
6.1	Sensibilización	Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	6 meses	Responsable de igualad	% coste salarial Responsable Igualdad	Nº Campañas Nº personas destinatarias
6.2	Formación	Promover formación a toda la plantilla sobre el acoso y la libertad sexual de las personas.	Anual	Responsable de igualad	% coste salarial Responsable Igualdad	Nº Campañas Nº personas destinatarias
6.3	Formación	Impartir formación específica a los equipos directivos y personas con responsabilidades sobre los diversos aspectos relacionados con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	6 meses	RRHH	Por determinar	Nº cursos Nº personas formadas
6.4	Procedimientos	Establecer procedimientos apropiados para la queja y la denuncia, facilitando mecanismos a los que recurrir en caso de sufrir directamente u observar inadecuados.	3 meses	RRHH	Sin coste	Disponibilidad del procedimiento
6.5	Procedimientos	Garantizar la participación de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores en la comisión instructora encargada de tramitar el proceso.	3 meses	Dirección	Sin coste	Acuerdo de participación

ÁMBITO	7	COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN EMPRESARIAL
OBJETIVO	Promover la aplicación de la perspectiva de género en las estrategias y políticas de comunicación de la empresa Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres Establecer canales internos de comunicación para la promoción de la igualdad	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla Personal de RRHH Personal de Comunicación interna y externa	

MEDIDA		DESCRIPCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES
7.1	Revisión documentación y web	Revisar continuamente los contenidos de la página web y documentación de la empresa utilizando imágenes y lenguaje no sexistas.	3 meses	Responsable de igualad	Por determinar	Propuestas de modificación
7.5	Comunicación externa	Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad.	3 meses	Dirección	% coste salarial Responsable Igualdad	Documento de la política de igualdad
7.6	Comunicación interna	Desarrollar medidas para la difusión y sensibilización sobre el plan de igualdad y las medidas que contempla	6 meses	Responsable de igualad	% coste salarial Responsable Igualdad	Nº de acciones de difusión Nº de personas destinatarias
7.7		Establecer canales de comunicación específicos sobre aspectos vinculados a la igualdad	3 meses	Responsable de igualad	% coste salarial Responsable Igualdad	Disponibilidad del canal de comunicación
7.10	Formación	Facilitar formación especializada a las personas responsables de la comunicación interna y externa	1 año	RRHH	Por determinar	Nº cursos Nº personas formadas

ÁMBITO	8	VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O VIOLENCIA SEXUAL				
OBJETIVO	Garantizar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.					
PERSONAS DESTINATARIAS		Toda la plantilla				
MEDIDA		DESCRIPCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES
8.1	Protocolo	Aplicación del Protocolo para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género incluido en el Plan de Igualdad	3 meses	RRHH	Sin coste	Acuerdo de aplicación
8.2	Información	Difusión del protocolo y de los procedimientos de acceso al mismo	Semestral	Responsable de igualad	% coste salarial Responsable Igualdad	Nº de acciones de difusión Nº de personas destinatarias
8.3	Formación	Formación especializada a las personas a cargo de la aplicación del Protocolo	6 meses	RRHH	Por determinar	Nº cursos Nº personas formadas

ÁMBITO	9	SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla Mujeres trabajadoras Personal de RRHH	

MEDIDA		DESCRIPCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES
9.1	Registro de información	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	6 meses	RRHH	Por determinar	Disponibilidad de información desagregada
9.2	Difusión	Difusión del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Anual	Responsable de igualad	% coste salarial Responsable Igualdad	Nº de acciones de difusión Nº de personas destinatarias
9.3	Adaptación	Adecuar ergonómicamente el mobiliario, el vestuario, los utensilios, etc., que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres.	6 meses	RRHH	Por determinar	Informe anual

10. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que **EPC ESPAÑA SILEX** cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español, por lo que quedan comprendidos para este Plan de Igualdad todos los centros de trabajo de la empresa.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de cuatro años, **desde 10 de marzo de 2025 hasta el 9 de marzo de 2029**.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del **I Plan de Igualdad de EPC ESPAÑA SILEX** que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

11. PRESUPUESTO

El presupuesto previsto para la implementación del Plan de Igualdad de EPC ESPAÑA SILEX, es:

	ÁMBITO MEDIDAS	IMPORTE
0	Responsable de igualdad	- €
1	Acceso, selección y contratación	1.000,00 €
3	Formación	12.000,00 €
6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	4.000,00 €
9	Prev. acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual	2.000,00 €
10	Violencia de género y agresión sexual	2.000,00 €
11	Comunicación	4.000,00 €
		23.000,00 €

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del **I Plan de Igualdad de EPC ESPAÑA SILEX constituida el 10 de marzo de 2025 a las 12:30 horas** según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, con la siguiente composición:

Por la Empresa:

- Gemma de Vega García, por poder notarial
- Angélica Montero Rodríguez, por poder notarial

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe anual, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.

- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad **anualmente,** realizándose **una evaluación final**. La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 12 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario. **La primera reunión de seguimiento tendrá lugar el día 9 de marzo de 2026**.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
2. **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

1. **Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad,** el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE EPC ESPAÑA SILEX			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de las desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social.
Fecha del informe.
Periodo de análisis.
Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de
- Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.

b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.

c) Prioridades de acción y calendario de actuación.

d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de

igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

14. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

15. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

16. GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

ACOSO SEXUAL: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

BRECHA DE GÉNERO: La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

CONCILIACIÓN Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización socia que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

CORRESPONSABILIDAD: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). "La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas" (LOIEMH, art. 4).

IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar loa diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

INDICADOR DE GÉNERO: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

LENGUAJE SEXISTA: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical