

II PLAN DE IGUALDAD

2024-2028



Contenido

Control de cambios	4
Contexto	5
Sobre GRUPO JPG	5
Marco legal	6
Características del plan	8
Principios generales	8
Definiciones	8
Metodología	10
Fase de Análisis y Diagnóstico.....	10
Fase de diseño del Plan	11
Fase de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan.....	11
Ámbito de aplicación.....	11
Constitución de la comisión negociadora de igualdad.....	11
Duración y vigencia	12
Estructura del plan	13
Objetivos cualitativos	13
generales.....	13
específicos	13
Objetivos cuantitativos.....	13
Acciones positivas	13
Revisión de las acciones del I plan de igualdad	14
Diagnóstico	16
Organigrama	17
Auditoria retributiva	18
Contexto y objetivo	18
Metodología	18
Datos de la compañía	18
Modelo valoración de puestos	19
Análisis de la estructura	19
Diseño colaborativo de factores	19
Análisis de resultados y elaboración de informes	24
Resultados.....	25
Nivelación de puestos por valoración	25
Conclusiones.....	26

Plan de mitigación	27
Planificación de las acciones de mitigación	27
Conclusiones del diagnóstico.....	28
Acciones positivas.....	30
Calendario.....	30
Acciones positivas	32
Medidas de conciliación.....	36
Seguimiento y evaluación.	42
¿Por quién está compuesto el Comité de igualdad?.....	42
Funcionamiento de la Comisión de evaluación y seguimiento.....	42
Procedimiento de modificaciones para las subsanaciones	42
Procedimiento de solución de discrepancias.....	43

Control de cambios

Versión	Fecha	Corregida	Aprobada
Borrador 1	30/10/2024	MGFA	CNPI
Borrador 2	27/11/2024	MGFA	CNPI
Versión def.	14/12/2024	MGFA	CNPI
Versión. Subsanación	23/01/2025	MGFA	CNPI

Contexto

Sobre GRUPO JPG

GRUPO DE INGENIERÍA, RECONSTRUCCIÓN Y RECAMBIOS JPG, S.A. en adelante GRUPO JPG está formado por un sólido equipo de más de 150 profesionales altamente cualificados que nos permite afrontar una gran variedad de actividades con las mejores garantías de éxito.

Desde 1957 nos hemos consolidado como una referencia en el sector de Defensa Español. Contamos con más de 40.000 m² de instalaciones totalmente adaptadas a cada área de negocio lo que nos permite desempeñar en su gran mayoría todos los trabajos de manera independiente optimizando al máximo los costes y los tiempos de ejecución.

Especializados en licitaciones públicas para distintos sectores ponemos ahora al alcance de empresas y corporaciones privadas todas nuestras capacidades y experiencia en ingeniería, bancos de ensayo, mantenimiento integral de vehículos y fabricación y suministro de recambios.

Donde otros rechazan los retos complicados sobre equipos complejos, antiguos, series cortas o vehículos especiales, nosotros le aportamos soluciones innovadoras y razonables con importantes ahorros de costes para su empresa.

Los objetivos empresariales se basarán en 6 grandes estrategias:

- Desarrollar la estrategia comercial atendiendo nuevas geografías y clientes y desarrollando nuevos productos.
- Fortalecer el servicio 360 para generar mayor agilidad, sinergias y calidad en el servicio al cliente.
- Estandarizar el uso del ERP y concretar los procedimientos.
- Potenciar el departamento de Ingeniería para que acompañe el crecimiento del negocio.
- Ampliar nuestra huella en clientes actuales.
- Captar y fidelizar al mejor talento.

Cómo valores principales:

- **Humildad:** Como valor de equipo. Aceptando nuestras vulnerabilidades para no tener que esconder nada. Un equipo de personas humildes (que no significa débiles) busca llegar a los mejores acuerdos posibles para el bien del conjunto de la empresa a través de la escucha activa y dejando de lado egos individuales.
- **Trabajo en equipo:** Somos miembros de una empresa y somos parte de un equipo de trabajo, al unirse los esfuerzos de todos se logran alcanzar propósitos comunes y se origina la unión adecuada entre personas y empresa.
- **Igualdad:** Apostamos por la igualdad como valor, como principio, como derecho fundamental y como garantía general de un trato igual y no discriminatorio de las personas.
- **Responsabilidad:** Hacia los trabajadores, clientes, proveedores y el entorno en general, cuando adquieren conciencia de las decisiones que toman y afrontan las mismas con una actitud de estar preparado y actuar de manera ágil, eficaz y oportuna.
- **Pasión:** Por lo que hacemos, por como lo hacemos por lo que nos define como grupo de trabajo, que se refleja en la calidad del servicio prestado a nuestros clientes.

- **Transparencia:** Somos transparentes en la toma de decisiones expresando abiertamente todas las razones detrás de ellas, por lo que conseguimos generar una gran confianza y credibilidad de la empresa y sus integrantes

Marco legal

La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos aspectos que la componen son la igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres. En 1957, el [Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea](#) consagró el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El reconocimiento del principio de igualdad forma parte de los objetivos de la [Unión Europea \(UE\)](#). A partir de 1975, una serie de directivas fueron ampliando la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las condiciones laborales, la formación y la promoción profesional, la seguridad social, el acceso a los bienes y servicios, la protección de la maternidad y el permiso parental.

El [Tratado de Ámsterdam](#), aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam, firmado en 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE, y que entró en vigor en mayo de 1999 tras haber sido ratificado por todos los Estados miembros, según sus propias normas constitucionales, permitió integrar la dimensión del género en el conjunto de las políticas comunitarias y convertir el principio de igualdad de trato en un derecho fundamental. La UE también reconoce el principio de no discriminación, que constituye una de las bases de la lucha contra las desigualdades de trato.

Por su parte, el [Tratado de Niza](#) reconoció la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

El [Tratado de Lisboa](#) convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la UE, promoviendo la igualdad y lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones. La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, adoptada en diciembre de 2000 e integrada en el Tratado de Lisboa en 2009, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye, entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel estatal, el [artículo 14 de la Constitución Española de 1978](#), proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en 1983 España ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979.

La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el [artículo 45](#) del mismo texto legal establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 50 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

El Real Decreto-ley 6/2019 modifica amplia dicha Ley concretando los contenidos y la casuística de obligatoriedad de los Planes de Igualdad. Recientemente en los dos Real Decreto-ley 901/2020 y 902/2020 del 14 de octubre, se regulan y amplían los contenidos de los planes de igualdad y su registro y la obligatoriedad de la auditoría que asegure la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. "Ley del sí y solo sí". El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales. "Solo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona".

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. La presente ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

Convenio 190 OIT, Acoso en el ámbito laboral. 25 de mayo de 2023, entra en vigor para España el Convenio 190 de la OIT sobre acoso y violencia en el trabajo, tal y como se establece expresamente en el Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019 (BOE de 16 de junio de 2022).

Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBIQ+. Esta Ley tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.

El presente Plan de Igualdad está alineado con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030; especialmente de forma directa con el ODS nº 5 (Igualdad de Género) y, de forma indirecta, con el ODS nº 3 (salud y bienestar, desde la concepción de que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral redundan de forma positiva en la salud mental) y el ODS nº 8 (Trabajo Decente).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en la gestión de la Empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la misma.

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de GRUPO JPG tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

Características del plan

Principios generales

El Plan de Igualdad de GRUPO JPG es un conjunto de acciones positivas ordenadas por ámbito de aplicación, que persigue incorporar efectivamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Los siguientes principios rectores deben considerarse como el marco normativo de referencia del Plan; marca las directrices de actuación, orienta su interpretación y establece las pautas para su adecuada implantación.

- **Principio de Universalidad:** el Plan de Igualdad está diseñado para el conjunto de la plantilla, tanto para mujeres como para hombres.
- **Principio de Transversalidad:** instrumento vertebrador de la empresa en materia de igualdad, cohesionando procesos y favoreciendo la generación de sinergias entre las distintas áreas funcionales y niveles de responsabilidad.
- **Principio de Participación:** se debe fomentar la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- **Principio de Prevención:** ha de considerarse como una herramienta de anticipación y mejora ante situaciones de discriminación futura por razón de sexo.
- **Principio de Retroalimentación:** se define como un Plan abierto, flexible a los cambios y correcciones oportunas ante necesidades que aparezcan durante su vigencia y su seguimiento.
- **Principio de Eficiencia:** parte de un compromiso de la empresa, que garantizará los recursos humanos y materiales para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Principio de Acceso:** el Plan de Igualdad debe estar disponible para el conjunto de la plantilla a través de los canales de comunicación internos y de la comisión negociadora de igualdad.

Definiciones

El siguiente conjunto de conceptos y definiciones pretenden garantizar un correcto entendimiento e interpretación homogénea de los contenidos del presente Plan. Estas definiciones están expresamente recogidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuya referencia está explicitada en el marco normativo de referencia.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento, será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art.3)

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Art.5.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta. Art.6

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo, Art.7

Constituye 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.

Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias Art.9

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias Art.10

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas Art.11

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva Art.12

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Estatuto de los Trabajadores Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor Art.28

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, Art.43

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Metodología

Para asegurar un adecuado diseño y una correcta implantación del **el Plan de Igualdad en GRUPO JPG**, se han seguido y se realizarán las siguientes fases:

Fase de Análisis y Diagnóstico

Para analizar la situación actual de **GRUPO JPG** en torno a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se han realizado las siguientes actividades:

- Toma de información cuantitativa. Remisión y cumplimentación por parte de la Dirección de Recursos Humanos del **GRUPO JPG** de datos cuantitativos del año 2023 respecto a los siguientes aspectos desagregados por sexo:
 - Características de la plantilla
 - Representación legal
 - Acceso a la empresa
 - Condiciones de trabajo y conciliación
 - Responsabilidades familiares
 - Desarrollo de carrera y formación
 - Remuneración
 - Abandono de la empresa
- Toma de información cualitativa. Obtención de información en torno a los siguientes aspectos:
 - Acceso, selección y contratación
 - Promoción
 - Formación
 - Retribución: Auditoría retributiva (brecha en un 25%)
 - Conciliación
 - Salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual
 - Cultura, comunicación y sensibilización

a partir de las siguientes fuentes:

- Cuestionario a la plantilla: Realización de un cuestionario anónimo a las personas trabajadoras, teniendo en cuenta las siguientes variables: paridad entre hombres y mujeres, diferentes departamentos, categorías y delegaciones. obteniendo respuesta de una muestra equiparada, más o menos representativa según la estructura.
- Sesión de trabajo final Reunión con las personas integrantes de la Comisión negociadora de igualdad del **GRUPO JPG**, tanto con su representación empresarial como con la representación de trabajadores y trabajadoras. Asegurando la negociación y acuerdo de todas las partes en la información presentada.

Fase de diseño del Plan

La fase de diseño del Plan de Igualdad ha constado en la realización de las siguientes actividades:

- Elaboración de propuesta de acciones positivas en materia de igualdad, así como del resto de contenidos del Plan de Igualdad.
- Presentación, debate y toma de decisiones sobre el contenido del Plan de Igualdad en todos sus ámbitos, por parte de la Comisión negociadora de igualdad: conclusiones al diagnóstico realizado, objetivos a perseguir, características y acciones a implantar en cada ámbito de actuación.

Fase de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan

Consistente en la puesta en marcha de las acciones contempladas en el Plan por parte de las personas responsables asignadas a cada acción, así como la realización de las medidas oportunas que, coordinadas por el Comisión negociadora de igualdad, garanticen un adecuado seguimiento de resultados, establecimiento de las acciones correctivas si procede y justificación de su impacto en la empresa.

Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad es de aplicación para toda la plantilla **GRUPO JPG**, en España, en:

DELEGACIÓN	DIRECCIÓN	CONVENIO COLECTIVO
Sede social en Madrid	C/ San Norberto, 42. 28021 MADRID	Convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal - código número 28003715011982 Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid - 28000785011982
Linares	Centro de distribución de Recambios Avda. 1º de Mayo, s/n. 23700 Linares (JAÉN)	Convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén - código número 23000325011984
Segovia	PCMASA 2 Parque y Centro de Mantenimiento de Sistemas Acorazados, 2. Avda. Juan Carlos I, 14. 40004 SEGOVIA.	Convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal - código número 28003715011982

Adicionalmente, el Plan de Igualdad se aplicará a todas las nuevas incorporaciones de plantilla que tengan lugar durante su vigencia.

Constitución de la comisión negociadora de igualdad

Exponen que con fecha **17 de junio de 2024** acuerdan la creación de una Comisión negociadora de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación entre Mujeres y Hombres para impulsar las líneas de actuación y negociar el II Plan de Igualdad de la **empresa GRUPO DE INGENIERIA, RECONSTRUCCIÓN Y RECAMBIOS JPG, S.A.**, dando contenido al desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Cumpliendo con el posterior el R.D. 901/2020 en su art 5 se procede a comunicar al comité y RLPT el compromiso con la Igualdad, la negociación del Plan de Igualdad y las medidas acordadas. Todos ellos/as se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad.

Se constituye la comisión negociadora de igualdad de forma paritaria en representación, entre empresa 4 personas y mesa social (4 personas), donde participan 3 hombres y 1 mujer.

NOMBRE	REPRESENTACIÓN	CENTRO
Por parte de la Empresa:		
RRO	Empresa	Director General
BLG	Empresa	Directora de Recursos Humanos
Por parte de los trabajadores:		
FNP	UGT	Madrid, Linares y Segovia
DMM	UGT	Madrid, Linares y Segovia

El Comité se regulará según el acuerdo recogido en el acta de constitución.

Las funciones principales de este comité consistirán en: la negociación del diagnóstico, acuerdo y elaboración de propuestas de acciones positivas, que puedan surgir para fomentar la igualdad, la prevención en las diferentes formas de acoso y transparencia retributiva. Generando así el [II Plan de Igualdad del GRUPO JPG](#).

Dicha comisión podrá mantenerse o reducirse para formar parte de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Duración y vigencia

En línea con el compromiso con la Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se garantiza que el presente Plan de Igualdad tendrá una [vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma](#) de éste. Acabado dicho plazo, deberá negociarse el siguiente, asimismo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, deberá explicarse por qué no se han realizado, pudiendo incluirse en el nuevo plan si así se negocian.

Las partes involucradas negociarán, con la anticipación necesaria establecida en 3 meses previos a su finalización, la actualización de éste y la constitución del Plan posterior, con objeto de dar continuidad a las acciones y medidas contempladas.

En todo caso, el cumplimiento del II Plan de Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura del [GRUPO JPG](#), por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

Estructura del plan

Objetivos cualitativos

generales

El objetivo general del II Plan de Igualdad es garantizar que la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres sea una realidad en GRUPO JPG.

La garantía de trato y oportunidades de mujeres y hombres debe satisfacerse en los siguientes ámbitos:

- En el ámbito de la aplicación de procesos de gestión de personas de la organización (acceso, selección, contratación, promoción, formación, conciliación, retribución, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género).
- En el ámbito de la cultura empresarial y la comunicación.
- En el ámbito de la toma de decisiones de sus áreas y/o departamentos (transversalidad de género).
- En el ámbito del impulso a la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.
- En el ámbito del impulso a la equiparidad y transparencia retributiva.

específicos

- Implantar las acciones positivas recogidas en el II Plan de Igualdad 2024-2028 y velar por su cumplimiento.
- Dar cumplimiento y alcance a los ODS 3.5 y 8 de la agenda 2030
- Incorporar en la gestión de la empresa la perspectiva de género, con especial énfasis en las personas que tienen equipos a cargo.
- Favorecer la representatividad igualitaria entre mujeres y hombres en la estructura profesional.
- Garantizar la equidad salarial entre hombres y mujeres con categorías profesionales y niveles de responsabilidad similares.
- Mantener los mecanismos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en GRUPO JPG y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Potenciar el seguimiento, evaluación y actualización de las acciones que se realicen en materia de igualdad a través de una Comisión de evaluación y seguimiento proactiva.
- Difundir a toda la plantilla el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como desarrollar medidas para la prevención de situaciones de discriminación y/o acoso.

Objetivos cuantitativos

- Comunicar al 100% de las personas trabajadoras la existencia del plan de igualdad y el protocolo de acoso.
- Sensibilizar y formar al 100% de la plantilla en igualdad y acoso.
- Formar al 100% de la dirección y mandos en igualdad, diversidad y acoso.
- Revisión anual de la brecha salarial y subsanación del 100% de las brechas individuales detectadas.

Acciones positivas

Las acciones positivas del II Plan de Igualdad de GRUPO JPG son un conjunto de medidas específicas, que, ordenadas por ámbito de aplicación, tienen por objetivo corregir situaciones

patentes de desigualdad de hecho entre mujeres y hombres. Tales medidas serán aplicables en tanto que subsistan dichas situaciones, deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las acciones positivas del presente Plan de Igualdad quedan descritas de acuerdo con la siguiente estructura:

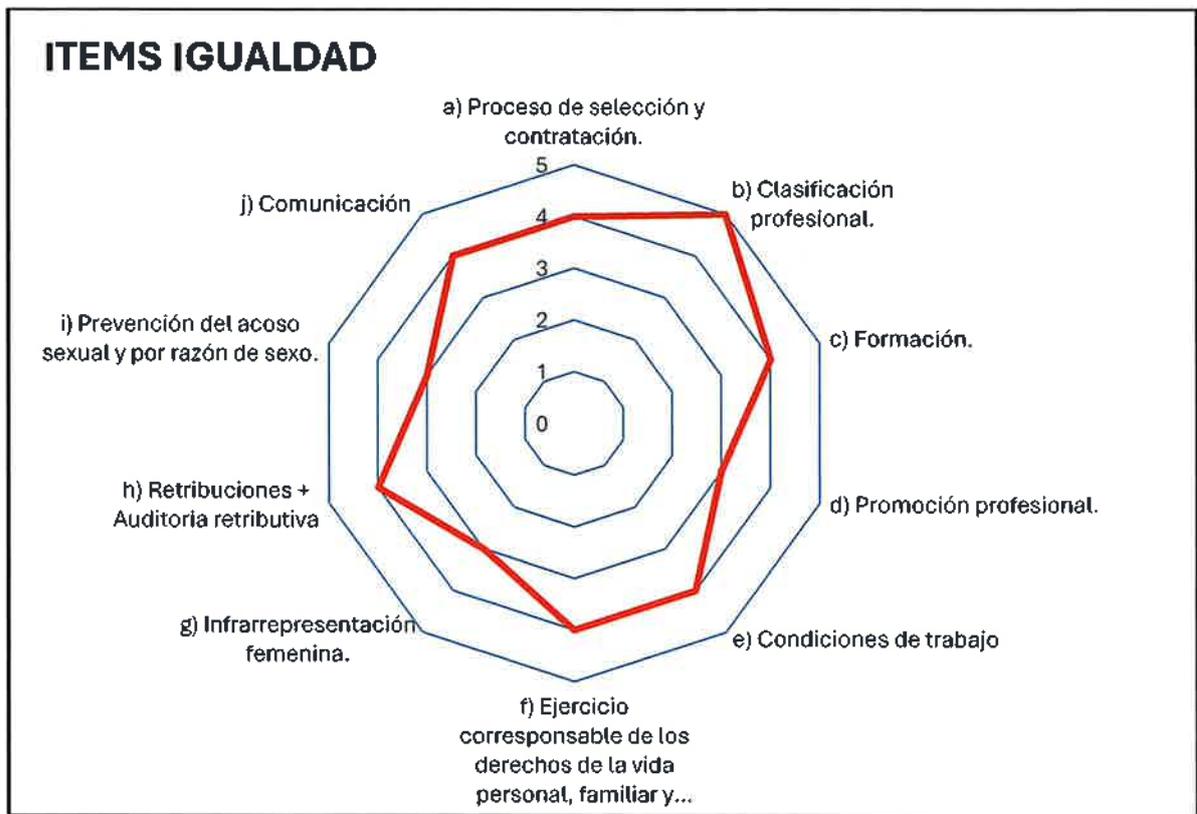
- **Ámbito de aplicación**
- **Nombre de la Acción**
- **Objetivo**
- **Descripción de actividades**
- **Indicadores de seguimiento**
- **Responsables**
- **Fecha de ejecución**
- **Seguimiento**
- **Presupuesto**
- **Periodicidad**

Revisión de las acciones del I plan de igualdad

CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN 2024						REALIZADO
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		Abril	Mayo	Junio	Julio	
PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas, segregadas por género		X			SI
	Presentación de una memoria indicando la adecuación de la persona al perfil vacante con justificación de inexistencia de discriminación por género			X		SI (en elaboración)
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA Y RETRIBUCIÓN	Porcentaje de presencia de personal, segregado por género por cada clasificación funcional, en comparación al porcentaje que representa cada género en el total de la empresa.	X				SI
	Medias salariales y porcentajes de diferencias, segregado por género, por cada clasificación funcional.		X			SI
FORMACIÓN	Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas, segregadas por género, en comparación al porcentaje que representa cada género en el total de la empresa.				X	SI
CONDICIONES DE TRABAJO, CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL, Y FAMILIAR	Porcentaje de personal segregado por género que disfruta de medidas de conciliación laboral, personal y familiar.	X				SI

	Presencia y porcentaje de las causas de finalizaciones de contrato de personal, segregado por género.			X		SI
	Retención y rotación de personal, segregado por género.	X				SI
	Índice de siniestralidad, segregado por género.				X	SI
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Registro de casos por tipo de actos y resoluciones			X		SI

Diagnóstico

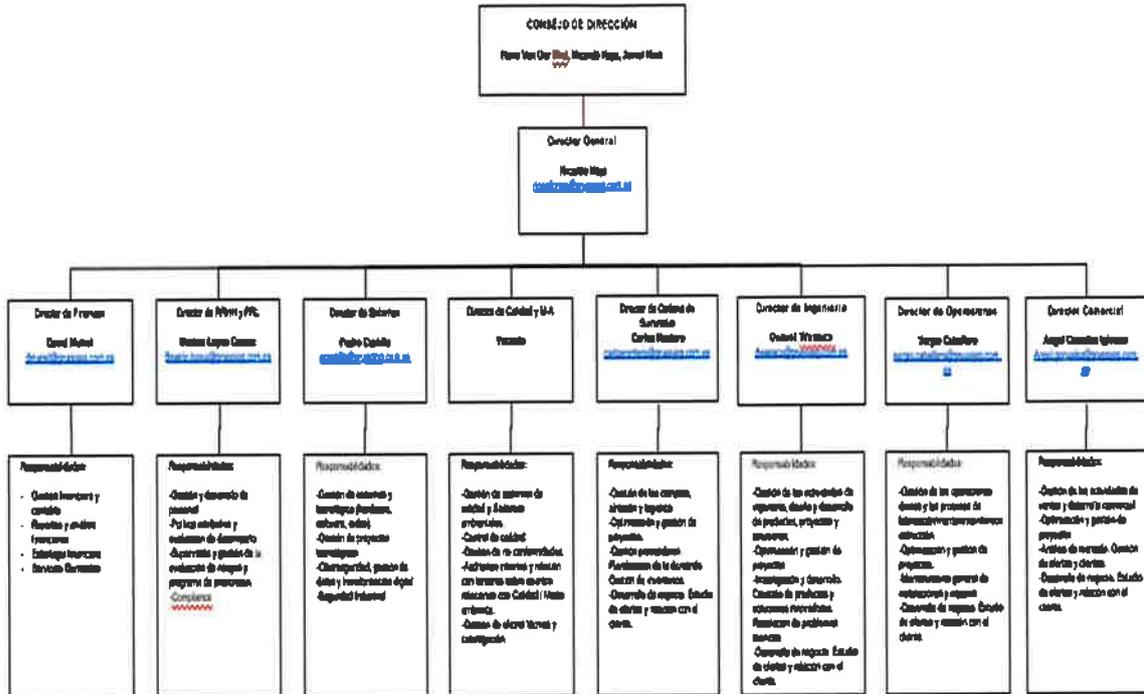


[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Organigrama



[Handwritten signatures in blue ink]

Auditoria retributiva

Contexto y objetivo

Acorde al Real Decreto 902/2020, publicado el 13 de octubre, es necesario garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor en una compañía. Este Real Decreto, completa la Ley Orgánica de 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el cual establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Y por ello, para garantizar que dicha igualdad sea efectiva, será indispensable aplicar el principio de transparencia retributiva.

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la normativa anteriormente nombrada, GRUPO JPG en colaboración con Alma y Talento, ha llevado a cabo las diferentes medidas requeridas, concretadas en los siguientes mecanismos:

- Registro retributivo incluyendo valores medios de los salarios de la plantilla, complementos salariales asociados y percepciones extrasalariales de la totalidad de la plantilla
- Valoración de puestos de trabajo acorde a los principios de adecuación, totalidad y objetividad
- Auditoría retributiva con un análisis del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y un plan de actuación para corregir brechas retributivas identificadas
- Inclusión de la presente memoria retributiva para el diagnóstico y plan de igualdad
- Acceso a la información en materia de igualdad de los trabajadores y sus representantes

Los datos de referencia, facilitados a Alma y Talento por el GRUPO JPG para llevar a cabo el presente registro y auditoría retributiva corresponden al periodo comprendido entre 01/01/2023 y 31/12/2023.

En cuanto a su vigencia, según establece el Real Decreto 902/2020, la auditoría retributiva tendrá la misma vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo, por lo que se determina un periodo de 4 años desde la fecha fin del periodo explicitado en el párrafo anterior de este mismo documento.

Metodología

Datos de la compañía

En concreto analizamos GRUPO JPG que, en 2023, su plantilla es de 180 personas trabajadoras donde 24 son mujeres y 156 hombres.





Así mismo se disgregan en un total de 19 puestos de trabajo activos.

Modelo valoración de puestos

Para garantizar el cumplimiento de los requerimientos manifestados en la normativa en materia de transparencia retributiva, se ha llevado a cabo un modelo de la valoración de puestos por puntos, sobre el cual se sustenta la auditoría retributiva expuesta a lo largo del presente documento.

La metodología seguida para la implementación del modelo de valoración de puestos de GRUPO JPG ha constado de cuatro fases:



Análisis de la estructura

Como principal objetivo de esta primera fase, se ha perseguido estudiar la estructura actual de la empresa, sus puestos de trabajo y sus respectivas descripciones. Del mismo modo que comprender los valores y objetivos de la organización, para poderlos aplicar en los criterios de valoración. Para alcanzar dicho objetivo, desde el área de recursos humanos, se facilitó la documentación necesaria: organigrama global de la empresa y por área de negocio, descripciones de puestos de trabajo y listado de empleados con detalles de contratación y retribución asociada. Del mismo modo, para alcanzar el objetivo planteado, también se mantuvo una kick off para comentar la documentación facilitada, contextualizar la compañía y aclarar dudas al respecto.

Diseño colaborativo de factores

Durante la segunda fase del proceso, se ha llevado a cabo la construcción de los equipos de trabajo del proyecto, garantizando la heterogeneidad y representación de la organización, para ello se han formado dos equipos de trabajo:

- a) Equipo de proyecto: colectivo para el seguimiento y validación del proyecto (RRHH GRUPO JPG-Alma y Talento).

- b) Equipo de diseño y valoración: colectivo para la definición de los factores, grados y pesos de ponderación de los puestos de trabajo y su valoración (RRHH GRUPO JPG-Alma y Talento).

Una vez definidos los equipos de trabajo, se ha diseñado el modelo de valoración, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Como paso previo a la valoración de puestos de trabajo se ha procedido a analizar la estructura de GRUPO JPG sus convenios y la estructura definida por las tablas salariales mejoradas de aplicación para todo el personal.
2. Se definen los diferentes puestos de trabajo que están bajo la entidad jurídica de GRUPO JPG se han tenido en consideración los siguientes aspectos:
 - Descripción general del puesto de trabajo
 - Principales funciones a realizar
 - Responsabilidades y tareas del puesto de trabajo
 - Competencias necesarias y nivelación de estas para el correcto desempeño de las tareas, responsabilidades y funciones del puesto de trabajo
 - Consideraciones previas
3. Definiendo los factores transversales a todos los puestos de la compañía que formarían parte del modelo de valoración, los pesos asociados a cada factor y los grados de estos.

Como resultado del trabajo realizado en esta fase del proceso, se ha obtenido el modelo de valoración de puestos de GRUPO JPG siguiendo el modelo recomendado por Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, pero adaptado a su realidad y en acuerdo con su mesa social.

Basado en las cuatro variables y seis factores, cada factor definido ha sido ponderado y graduado en una escala del 0 al 10, tal y como se presenta en la siguiente tabla.

TABLA DE VARIABLES Y FACTORES: PESOS Y PONDERACIONES

Variable	Factor	descripción	Niveles	Puntuación
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Polivalencia 10%	Visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1
		El puesto de trabajo tiene atribuidas diversas tareas que se enmarcan en una única función	Ocasionalmente se atribuyen al puesto de trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que se asume de manera ordinaria	2
		Frecuentemente se atribuyen al puesto de trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que se asume de manera ordinaria	El puesto de trabajo requiere de forma ordinaria el desarrollo de dos funciones diferenciadas	4
		El puesto de trabajo requiere de forma ordinaria el desarrollo de tres o más funciones diferenciadas		6
				8
				10

	PRL 5%	Refleja las exigencias del puesto ante el esfuerzo físico, tareas repetitivas, peligrosidad, la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa, las situaciones de esfuerzo estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales y que regulan las propias emociones	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo Esfuerzos físico como: posición continuada y posturas forzadas, movimientos repetitivos, esfuerzo visual, auditivo, otros Esfuerzo Mental: duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa. Carga emocional, estrés, ansiedad, peligrosidad: exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas	1 4 8 10
	Organización del trabajo/ supervisión 15%	Indica la responsabilidad de organizar el trabajo, distribuir y priorizar las tareas de las personas de otros puestos de trabajo	No tiene ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo PUNTUAL: Organiza el trabajo de forma ocasional COMPARTIDA: Participa en la organización del trabajo DIRECTA: Tiene la responsabilidad exclusiva de la organización del trabajo	1 3 6 10
	Responsabilidad sobre puesto/ servicio/actuación 15%	Indica la responsabilidad de organizar el trabajo, distribuir y priorizar las tareas puesto/servicio/actuación	No tiene ninguna responsabilidad sobre el puesto/servicio/actuación Responsabilidad ocasional sobre el puesto/servicio/actuación Comparte la responsabilidad sobre el puesto/servicio/actuación Tiene la responsabilidad exclusiva del puesto/servicio/actuación	1 3 6 10
	Responsabilidad directa sobre personas 15%	Indica la responsabilidad de revisar y comprobar la calidad del resultado del trabajo de otras personas	No supervisa el trabajo de otras personas Supervisa el trabajo de otras personas y/o para equipos de hasta 1-10 personas Supervisa el trabajo de otras personas y/o para equipos de hasta 10-20 personas Tiene la responsabilidad final de la supervisión de equipos de trabajo de más de 20 personas	1 3 6 10
	Responsabilidad funcional 15%	Responsabilidad derivada del puesto a otros niveles: económico y confidencialidad	No tiene ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo Responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo Responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.	1 4 8

			Alta Responsabilidad a nivel económico y confidencial	10
	Toma de decisiones (visión estratégica) 15%	Capacidad para tomar decisiones en su puesto de trabajo sin apoyo o supervisión	Requiere supervisión constante	1
			Requiere supervisión frecuente en su toma de decisiones	3
			Requiere supervisión ocasional en la toma de decisiones	6
			No requiere supervisión para la toma de decisiones en la realización de sus tareas	10
	Autonomía 10%	Iniciativa para desempeñar su trabajo sin apoyo o supervisión	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1
			baja	2
			media	4
			alta	8
40%			muy alta	10
	Enseñanza reglada / Formación académica 100%	Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1
			Educación primaria / hasta 6º de EGB	2
			Educación secundaria obligatoria / hasta 2º BUP o 2º de FP Grado I o Título de Técnico Auxiliar de grado medio.	3
			Bachillerato / 2º de FP de Grado II / COU/ Técnico superior	5
			Licenciaturas / Ingenierías / Diplomaturas/Grado	8
30%	Postgrado / Doctorado / Master profesional (MBA o similar)	10		
	Conocimientos y comprensión 30%	Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías, integración de equipos, actualización y manejo de conocimientos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1
			Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	2
			Actualización de conocimientos	3
			Competencias digitales	5
			Gestión de la diversidad	8
		Formación no reglada	10	
	Conocimiento o dominio de idioma extranjero 20%	Indica el nivel desconocimiento en Inglés/Francés	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1
			A2	2
			B2	4
			C1, C2	8
		Bilingüe	10	
	Experiencia funcional 10%	Indica el nivel de experiencia previa en un puesto	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1
			Experiencia previa en el puesto entre 1-3 años	3
			Experiencia previa en el puesto entre 4-6 años	6
			Experiencia previa en el puesto más de 7 años	10
	Aptitudes 10%	Evalúa las capacidades en el desempeño del trabajo	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1

			Destreza	2
			Minuciosidad	4
			Aptitudes sensoriales	8
			Capacidad para plantear ideas y soluciones	10
20%	Habilidades sociales 30%	Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la comunicación empatía e intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas.	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1
			Capacidad comunicativa	3
			Capacidad emocional, comunicativa, empatía	6
			Capacidad de resolución de conflictos, capacidad emocional y comunicación	10
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	Entorno 50%	Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos, agentes químicos, biológicos o la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento, monotonía, conflictos, acoso, estrés o ansiedad; tecnoestrés o la fatiga informática	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1
			Condiciones físicas	3
			Condiciones psicosociales	6
			Condiciones psicosociales y físicas	10
10%	Condiciones organizativas 50%	Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales, conectividad y disponibilidad	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1
			Horarios, descansos y vacaciones normalizados	3
			Desplazamientos y viajes	6
			Horarios, descansos y vacaciones afectados por disponibilidad y conectividad permanente	10

El objetivo principal de esta tercera fase del proceso ha consistido en el despliegue de los modelos de valoración, es decir, la valoración propiamente dicha de los **19 puestos de trabajo activos**. La forma de llevar a cabo dichas valoraciones de puestos ha sido a través del análisis objetivo de cada uno de los puestos reales a través de sus descripciones de puestos por parte del equipo y consenso de las puntuaciones, asignando las siguientes:

Puesto	Total Puntos
Director	40
Jefe de proyecto	39,1
Responsable compras	32,7
Ingeniero	33,8
Jefe de equipo	33,8
Técnico logística	25,6
Técnico comercial	25,6
Técnico de proyecto	25,6
Técnico calidad	25,6
Delineante	24,1
Mecánico	18,7
Soldador	18,7
Pintor	18,7
Mantenimiento	18,1
Electricista	17,3
Administrativo	17,3
Sistemas	16,7
Almacén	12,6
Limpieza	12,6

Análisis de resultados y elaboración de informes

Durante la cuarta y última fase del proceso, y con toda la información necesaria recabada, se ha procedido al análisis de dicha información, con foco en el estudio de equidad interna y auditoría retributiva. Para ello, se ha partido del registro retributivo y la valoración de puestos realizada, para identificar las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres pertenecientes a un mismo puesto de trabajo, y entre hombres y mujeres pertenecientes a diferentes puestos de trabajo con un mismo valor en la compañía. Es importante destacar que, tal y como refiere la normativa actual, se ha considerado brecha salarial a una diferencia superior al 25% entre la retribución de un hombre y una mujer que realizan un mismo trabajo para la empresa.

Durante esta fase del proyecto, se han llevado a cabo diferentes reuniones entre el equipo de proyecto para garantizar la validez de los datos, del mismo modo que se han contrastado las valoraciones realizadas por los responsables con las descripciones de puestos facilitadas por la empresa.

Para terminar, se ha facilitado a GRUPO JPG los siguientes entregables para el cumplimiento normativo en materia de igualdad retributiva:

- Modelo de valoración de puestos
- Auditoría retributiva
- Memoria resultados auditoría retributiva

Resultados

Nivelación de puestos por valoración

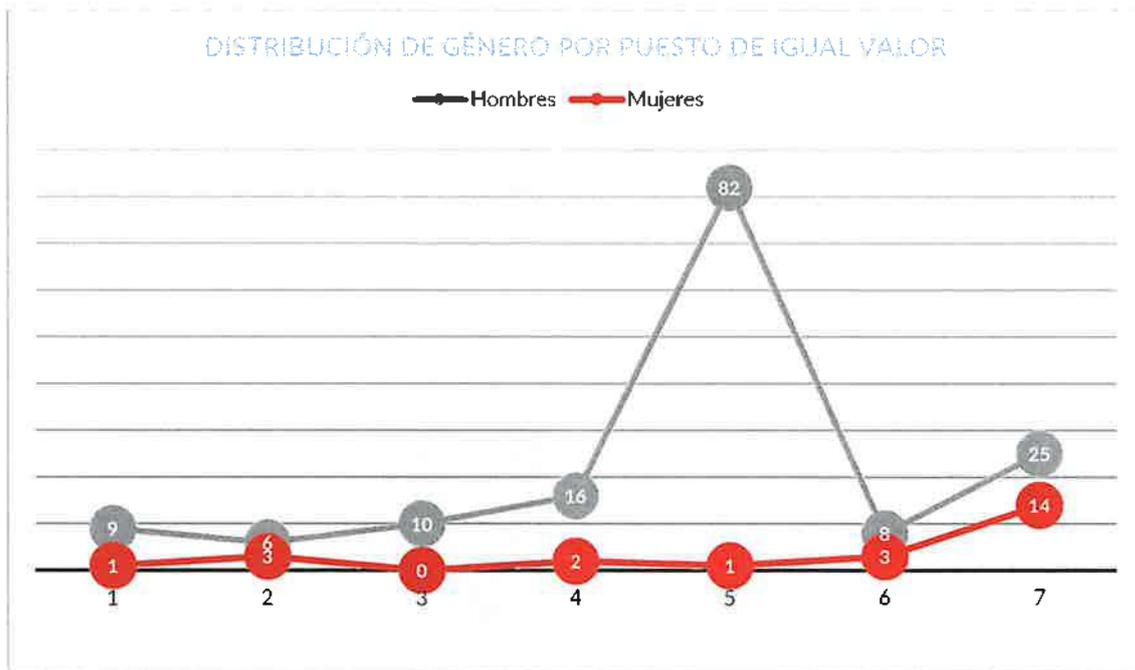
Una vez analizados los resultados obtenidos durante el proceso de valoración de puestos de trabajo, se han obtenido los siguientes resultados, ordenados de mayor a menor, referentes a cada puesto valorado en GRUPO JPG:

Puesto	Ponderación Total	Grupos
Director	9,97	1
Jefe de proyecto	9,65	2
Responsable compras	8,21	2
Ingeniero	8,09	3
Jefe de equipo	8,09	3
Técnico logística	6,09	4
Técnico comercial	6,09	4
Técnico de proyecto	6,09	4
Técnico calidad	6,09	4
Delineante	5,58	4
Mecánico	4,26	5
Soldador	4,26	5
Pintor	4,26	5
Mantenimiento	4,02	5
Electricista	3,76	6
Administrativo	3,76	6
Sistemas	3,52	6
Almacén	2,54	7
Limpieza	2,54	7

Dicha información se ha trasladado a una nube de valoración de puestos, en la cual se puede apreciar el descenso lineal de las valoraciones asociadas a cada puesto.

Se diferencian un total de 19 puestos de trabajo activos, comenzando con el perfil de DIRECTOR correspondiente al valor máximo (40 puntos, una ponderación total de 9,97 y en el grupo 1), hasta el perfil de LIMPIEZA que responde al valor mínimo (12,6 puntos y una ponderación total de 2,54 en el grupo 7).

Por otro lado, a continuación, se puede observar el escalonado existente diferenciando los bloques de posiciones:



En el cruce del registro con la valoración de puestos se ha mantenido en todo momento la integridad de los datos, así como la protección de los mismos garantizando el anonimato y la objetividad, tal y como indica la norma; se genera un fichero con unos indicadores numéricos y segregados por sexo, en este caso se ha aplicado el siguiente formato: GJPG0000

Se han categorizado según los puestos reales efectivos.

Para el análisis de las brechas por género se establecen los siguientes conceptos definidos en el registro retributivo:

- Total efectivo= Importe total de las percepciones reales del 2023
- Salario base equiparado= Salario base + pp. pagas extras anualizadas y normalizadas que debería haber percibido en 2023
- Complementos salariales equiparados= tipo de complementos comunes a todos los puestos como (antigüedad, complemento ad personam, incremento voluntario, retribución voluntaria abs.), anualizadas y normalizadas que debería haber percibido en 2023.
- Total equiparado= Importe total que debería haber percibido en 2023 en el caso de haber trabajado 360 días y al 100% de jornada (anualizado y normalizado respectivamente).

Solo se compararán las medias /medianas en aquellos casos donde existan ambos géneros.

Conclusiones

Una vez establecidos los puestos de IGUAL VALOR se han realizado medias y medianas para todas las AGRUPACIONES, donde **en total NO EXISTE BRECHA SALARIAL EN LA MEDIA EQUIPARADA SITUÁNDOSE EN UN 22,53%** a favor del colectivo hombre. Encontramos que mientras las mujeres se concentran en los grupos 6 y 7 en un 70,83%, los hombres ocupan los puestos de responsabilidad con complementos salariales ligeramente superiores. Quedando esto confirmado por una **mediana que se sitúa en 4,31%** a favor del colectivo hombre, esto supone que el importe

Alorenza

medio de ambas escalas presenta diferencias, aunque debemos señalar que no es significativo ni aplica hablar de una segregación vertical completa.

Se realiza el análisis de la valoración en cada una de las agrupaciones para comprobar que no arrojan brecha, así como el ajuste en cada uno de los puestos de igual valor a la política retributiva común establecida en el GRUPO JPG, S.A., donde se establece un criterio basado en su CONVENIO COLECTIVO y la mejora del mismo.

Cabe destacar que varios de los puestos identificados (19 puestos activos) pueden homogeneizarse facilitando así la estructura por lo que se recomienda una simplificación de los mismos.

En cuanto a los complementos asignados por puesto, se han analizado y se ha comprobado la ausencia de discrepancias en el modelo teórico, así como en la aplicación del resto de conceptos salariales y extrasalariales, aplicándose todos ellos independientemente del género de la persona trabajadora.

Podemos afirmar que no existe discriminación por género.

Se recomienda elaborar un procedimiento escrito de la política retributiva pues tiene una serie de mejoras históricas, tablas mejoradas, ... que no están registradas en ningún documento. Así mismo se recomienda realizar los registros salariales por las agrupaciones definidas en la presente auditoría retributiva para los próximos años quedando de esta manera asegurada la comparativa entre puestos de IGUAL VALOR.

Plan de mitigación

1. Aprobación por parte de la mesa social de realizar los próximos registros retributivos (2024-2026) por agrupación de IGUAL VALOR establecidos en la presente auditoría retributiva.
2. Escribir el procedimiento de la política retributiva aplicable añadiendo todos los conceptos, mejoras y compensaciones.
3. Homogeneizar puestos similares que simplifiquen la estructura.

Planificación de las acciones de mitigación

Nº	Acción	Responsable	Fecha realización
1	Aprobación de realizar los registros retributivos del 2024 en adelante por Agrupaciones de igual valor.	CNPI	Diciembre 2024
2	Escribir el procedimiento de la política retributiva aplicable	RRHH	Octubre 2025
3	Homogeneizar puestos similares que simplifiquen la estructura	CEYS	Mayo 2025

Conclusiones del diagnóstico

Como **CONCLUSIONES** del diagnóstico vemos que:

En su plantilla 133 personas en total, la empresa se encuentra en situación de desequilibrio en cuanto a hombres y mujeres, siendo su situación actual de 10 mujeres y de 123 hombres, un 7,52% y un 92,48% respectivamente. Su distribución poblacional, se sitúa en una edad media en torno a 21-35 años, en su mayoría con contrato fijo y donde la antigüedad media supera los 5 años.

1. Infrarrepresentación femenina

La actividad de la empresa es el suministro de recambios de vehículos, mantenimiento y reparación de vehículos pesados y el servicio de Ingeniería. Debido a un sector altamente masculinizado la empresa presenta segregación horizontal en sus diferentes departamentos, donde se percibe la dificultad de encontrar candidaturas femeninas a determinados puestos. Así mismo, existe una segregación vertical en los puestos de dirección y mandos intermedios generada por la estabilidad y antigüedad de estos.

2. Condiciones de trabajo

La distribución de la jornada de trabajo se establece según los calendarios anuales por provincia, donde encontramos jornadas entre 35-40 horas semanales, repartidas en jornadas continuas y partidas (con horario de verano). No se identifica discriminación por razón de género. Además de todo lo anteriormente citado, se tiene instaurado un conjunto de medidas para facilitar la conciliación laboral, personal y familiar. Como por ejemplo flexibilidad en los horarios de entrada y salida o poder acortar jornadas a cambio un trabajo extra otro día. En cuanto a la contratación de las personas trabajadoras el 77% tiene contrato indefinido y un 23% temporal, esta temporalidad no está asociada al género.

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

Dispone de mecanismos de conciliación en flexibilidad horaria que facilitan la vida familiar y profesional más allá de los establecidos por la normativa o convenio.

4. Auditoría salarial

Se ha elaborado una amplia auditoría salarial a través de la herramienta recomendada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, pero adaptado a su realidad y en acuerdo con su mesa social.

Se ha establecido un criterio de valoración por categorías/puestos de trabajo, donde se han analizado 24 activos repartidos en 10 agrupaciones de puestos de igual valor. Se han analizado los salarios con y sin complementos, por niveles, puestos y categorías. Se han analizado los complementos, tanto salariales como extrasalariales y además se ha analizado la brecha por bandas salariales. Se han detectado diferencias salariales, aunque estas no están directamente relacionadas con los complementos salariales. La brecha salarial se sitúa en un 9,20%, porcentaje menor al 25% que establece la ley.

5. Retribuciones

La política retributiva es común, no hace distinciones directas o indirectas por género. No presenta brecha salarial ni en media ni en mediana y los conceptos están establecidos por convenio lo que permite una transparencia en todos los ámbitos de la empresa.

6. Clasificación profesional

La clasificación profesional se ajusta a los tres convenios de aplicación de acuerdo con la función que realizan y por geografía. No existe inconsistencia con la clasificación especificada para categorías/ grupos profesionales.

7. Proceso de selección y contratación

No existe un proceso escrito, no obstante, no hay discriminación en el proceso de incorporación. Se está realizando un esfuerzo en atraer más mujeres, aunque el sector esta masculinizado. Se realiza una solicitud del área de actividad / departamento de los distintos perfiles a RRHH. En la medida de lo posible, se utiliza un lenguaje inclusivo o no sexista para la publicación de las ofertas de empleo. Premisa: en igualdad de condiciones, se opta por la persona candidata de menor representación por sexo. Se publican internamente las ofertas.

8. Promoción profesional

Se realiza en base a criterios de valoración de las personas responsables, no existe un programa de evaluación del desempeño escrito que fomente la objetividad y transparencia, no obstante, y aunque no arroja ninguna diferencia entre mujeres y hombres, existe una segregación vertical derivada de la antigüedad y estabilidad de los puestos. En alguna ocasión se han publicado vacantes internamente y las promociones realizadas han sido por antigüedad o proyecto.

9. Formación

Se realiza la elaboración del plan anual de formación con reuniones individuales entre RRHH y cada área de actividad / departamento. Se detectan las necesidades, se plantean posibles acciones formativas con indicación de costes, presentación ante dirección para su aprobación. Como premisa igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no hay distinción en este sentido. Se realiza en horario de trabajo y dependiendo de la naturaleza de la formación se realiza en el propio centro. No se ha realizado formación en igualdad y acoso sexual y por razón de sexo.

10. Salud laboral desde la perspectiva de género

Existe un cumplimiento en materia de ergonomía y prevención de riesgos. No se aplica la perspectiva de género en los reconocimientos médicos orientados a mujeres y hombres específicamente.

Si existe una valoración en cuanto al cuidado del embarazo.

11. Violencia de género

No se realizan políticas específicas para personas en riesgo de exclusión o víctimas de violencia. No se ha identificado ningún caso en la empresa.

12. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Tiene el protocolo de acoso actualizado y no existen denuncias previas por acoso.

13. Cultura, comunicación y sensibilización

La comunicación presenta lenguaje sexista y requiere de un esfuerzo en esta línea

Acciones positivas

Calendario

CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN 2024-2028						Observaciones
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		2025	2026	2027	2028	
PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas, segregadas por género	X				
	Presentación de una memoria indicando la adecuación de la persona al perfil vacante con justificación de inexistencia de discriminación por género			X		
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA Y RETRIBUCIÓN	Porcentaje de presencia de personal, segregado por género por cada clasificación funcional, en comparación al porcentaje que representa cada género en el total de la empresa.	X				

	Medias salariales y porcentajes de diferencias, segregado por género, por cada clasificación funcional.		X			
FORMACIÓN	Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas, segregadas por género, en comparación al porcentaje que representa cada género en el total de la empresa.				X	
CONDICIONES DE TRABAJO, CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL, Y FAMILIAR	Porcentaje de personal segregado por género que disfruta de medidas de conciliación laboral, personal y familiar.	X				
	Presencia y porcentaje de las causas de finalizaciones de contrato de personal, segregado por género.				X	
	Retención y rotación de	X				

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

	personal, segregado por género.					
	índice de siniestralidad, segregado por género.				X	
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Registro de casos por tipo de actos y resoluciones			X		

Acciones positivas

1/ Área de actuación: PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

✓ **Objetivo:** Asegurar la objetividad en los procesos de selección para cualquier puesto vacante, tanto de personal interno o externo, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.

MEDIDAS DE OPTIMIZACIÓN

- ✓ El personal que realice el proceso de selección deberá tener siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de género.
- ✓ Se aceptarán por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales.
- ✓ No se realizarán preguntas de carácter personal en el proceso de selección.
- ✓ En los formularios de petición de personal no constarán ni la pregunta de género ni se tendrá en cuenta en la búsqueda en base de datos de reclutamiento.
- ✓ En los casos en que la valoración resulte en una total igualdad de candidatos, se escogerá a aquella persona cuyo género esté menos representado en su clasificación profesional.
- ✓ Se crearán unos registros para cada incorporación profesional incorporando aquella información necesaria para su posterior estudio de indicadores de seguimiento y justificación de la razón de selección.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- ✓ Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas, segregadas por género.
- ✓ Presentación de una memoria indicando la adecuación de la persona al perfil vacante con justificación de inexistencia de discriminación por género.

MEDIOS O RECURSOS

- ✓ 1 persona de RRHH

2/ Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- ✓ **Objetivo:** Garantizar la valoración profesional sin discriminación por razones de género.

MEDIDAS DE OPTIMIZACIÓN

- ✓ El personal responsable en esta área deberá tener siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de clasificación profesional no sean discriminatorios por razón de género.
- ✓ En estrecha colaboración al punto 1 sobre los procesos de selección, contratación y promoción profesional, las valoraciones del personal se harán a criterios objetivos sobre sus aptitudes y actitudes en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- ✓ Porcentaje de presencia de personal, segregado por género por cada clasificación funcional, en comparación al porcentaje que representa cada género en el total de la empresa.

MEDIOS O RECURSOS

- ✓ 1 persona de RRHH

3/ Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo: Garantizar el esfuerzo

- ✓ de la valoración profesional y consecuentemente la retribución, sin discriminación por razones de género.

MEDIDAS DE OPTIMIZACIÓN

- ✓ Asegurar en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, criterios objetivos sobre sus aptitudes y actitudes en igualdad de oportunidades, favoreciendo aquellas candidaturas de mujeres en departamentos infrarrepresentadas.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- ✓ A igualdad de condiciones, se priorizará la candidatura de mujeres en los puestos tradicionales masculinizados.

MEDIOS O RECURSOS

1 persona de RRHH

4/ Área de actuación: RETRIBUCIÓN

- ✓ **Objetivo:** Garantizar la retribución, sin discriminación por razones de género.

MEDIDAS DE OPTIMIZACIÓN

- ✓ Actualizar las descripciones de trabajo en la comisión de seguimiento.
- ✓ Actualizar las valoraciones de puestos de trabajo en función de las descripciones actualizadas.
- ✓ Realizar una nueva auditoría basada en los dos puntos anteriores.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- ✓ Nueva auditoría retributiva basada en la actualización de los puestos.
- ✓ Revisión anual de la brecha salarial por grupos de igual valor.

MEDIOS O RECURSOS

- ✓ Presupuesto 2.178€

5/ Área de actuación: FORMACIÓN

- ✓ **Objetivo:** Garantizar la realización de acciones formativas en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

MEDIDAS DE OPTIMIZACIÓN

- ✓ El personal que gestione y aquel con poder de decisión sobre la formación del personal deberá tener siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de género.
- ✓ Se aceptarán por igual las solicitudes de formación de mujeres y hombres.
- ✓ Se valorarán las necesidades formativas atendiendo sólo a criterios objetivos.
- ✓ En caso de igualdad de valoración en solicitudes de formación, se escogerán a aquellas en que su género disponga de menos formaciones en el año.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- ✓ Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas, segregadas por género, en comparación al porcentaje que representa cada género en el total de la empresa.

MEDIOS O RECURSOS

- ✓ Presupuesto 3.500€

6/ Área de actuación: CONDICIONES DE TRABAJO, CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL, Y FAMILIAR.

- ✓ **Objetivo:** Garantizar la no discriminación por razones de género en las condiciones de trabajo e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a las medidas de conciliación laboral, personal y familiar.

MEDIDAS DE OPTIMIZACIÓN

- ✓ El personal responsable en esta área deberá tener siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de género.
- ✓ Se aceptarán por igual las solicitudes de mujeres y hombres, con relación a las medidas que favorezcan la conciliación laboral, personal y familiar de los trabajadores.
- ✓ Siempre que las características de su trabajo lo permitan, se le dará al trabajador aquellas ayudas de conciliación que pudieran serle de ayuda. Como puede ser en el caso, entre otros, de vacaciones, flexibilidad horaria o teletrabajo.

- ✓ En el caso hipotético que se deniegue alguna de estas medidas, se quedará registrado con las razones que lo justifiquen.
- ✓ Se vigilará que las finalizaciones de contrato del personal no sean por causa de discriminación de género.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- ✓ Porcentaje de personal segregado por género que disfruta de medidas de conciliación laboral, personal y familiar.
- ✓ Presencia y porcentaje de las causas de finalizaciones de contrato de personal, segregado por género.
- ✓ Retención y rotación de personal, segregado por género.
- ✓ Índice de siniestralidad, segregado por género.

MEDIOS O RECURSOS

- ✓ 1 persona de RRHH

Medidas de conciliación

Nº 1	HORARIO
DESCRIPCIÓN	<p>De forma general, el horario del personal con jornada completa será:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Centro de Madrid, de lunes a viernes de 07:00 a 15:00. ✓ Almacén de Linares, de lunes a viernes de 07:00 a 15:00. ✓ Oficinas de Linares, de lunes a viernes de 08:00 a 14:00 y 15:00 a 17:30. <p>En la elaboración del calendario anual, se podrá variar ligeramente el horario.</p> <p>Además, se estudiará anualmente reducir la jornada en determinados días (verano, semana santa, viernes, puentes, etc.).</p> <p>Independientemente de lo anterior, se podrá acordar para ciertas personas horarios diferentes y personalizados.</p>

Nº 2	PUENTES - FESTIVOS
DESCRIPCIÓN	Cada año se estudiará el cerrar el centro de trabajo ciertos días al año y considerarlos como vacaciones fijas para puentes o días especiales como el 24 y 31 de diciembre.

Nº 3	VACACIONES
DESCRIPCIÓN	<p>Se acordará con cada trabajador sus vacaciones. Dando libertad de elección siempre y cuando no afecte negativamente a la organización o producción de la empresa o grupo de trabajo.</p> <p>Las vacaciones se gestionarán como días laborales, para no penalizar a las personas que soliciten un viernes.</p> <p>Las horas correspondientes a asuntos propios se han sumado a las vacaciones anuales para que todos puedan disponer de ese tiempo en su totalidad.</p> <p>Además, las vacaciones se gestionarán por horas y no por días, para dar mayor libertad al trabajador.</p>

Nº 4	CUMPLEAÑOS
DESCRIPCIÓN	Los trabajadores disfrutarán del día libre en su día de cumpleaños, sin descontárselo de vacaciones, cuando este cayera en día laboral.

Nº 5	FLEXIBILIDAD HORARIA
DESCRIPCIÓN	Para aquellas personas que su tipo de trabajo se lo permita, no haya perjuicio para la empresa y con el visto bueno de su jefe directo y RRHH, los trabajadores podrán disfrutar de flexibilidad horaria al entrar y salir al trabajo, mientras se respete el total diario.

	Además, siempre con la aprobación de su jefe directo, está flexibilidad horaria se podrá ampliar al cómputo semanal para compensar las horas de más de un día, por las horas de menos en otro.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nº 6	TELETRABAJO
DESCRIPCIÓN	Para aquellas personas que su trabajo se lo permita, no haya perjuicio para la empresa y con el visto bueno de su jefe directo y RRHH, los trabajadores podrán realizar teletrabajo en días concretos con las condiciones pactadas.

Nº 7	DESCONEXIÓN DIGITAL
DESCRIPCIÓN	Se fomentará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc. fuera de su horario de trabajo.

Nº 8	APARCAMIENTO GRATUITO EN GARAJE
DESCRIPCIÓN	<p>Dentro de las limitaciones del aparcamiento de la empresa en el Centro de Trabajo de Madrid, se ofrece plaza de garaje gratuita a aquellas personas que utilicen vehículo privado para su desplazamiento del domicilio a la empresa.</p> <p>Este ofrecimiento dado por la empresa se rige por unas normas propias, entre las que destaca el acceso por antigüedad y un uso correcto.</p>

Nº 9	LICENCIAS RETRIBUIDAS
DESCRIPCIÓN	

	<p>El trabajador/ra, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos que se estipulen en el convenio de aplicación, véase:</p> <p>a) Convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal - código número 28003715011982.</p> <p>b) Convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén - código número 23000325011984.</p> <p>c) Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid - 28000785011982.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nº 10	EXCEDENCIAS
DESCRIPCIÓN	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia según marque el convenio de referencia, véase:</p> <p>a) Convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal - código número 28003715011982.</p> <p>b) Convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén - código número 23000325011984.</p> <p>c) Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid - 28000785011982.</p>

Nº 11	MATERNIDAD / PATERNIDAD
DESCRIPCIÓN	<p>Los trabajadores tendrán derecho a una interrupción de su contrato de 16 semanas por nacimiento de hijo. Durante este periodo la Seguridad Social se encargará del pago de la nómina correspondiente.</p>

Nº 12	CUIDADO DE LACTANTE
DESCRIPCIÓN	

	<p>Los trabajadores podrán sustituir el derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor según lo establecido en el convenio de referencia, véase:</p> <p>a) Convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal - código número 28003715011982.</p> <p>b) Convenio colectivo para el Sector del Comercio del Metal y la Electricidad de la provincia de Jaén - código número 23000325011984.</p> <p>c) Convenio colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid - 28000785011982.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nº 13	INDIVIDUALIZACIÓN
DESCRIPCIÓN	<p>Independientemente de todas las medidas anteriores la empresa GRUPO JPG, como viene haciendo desde hace años, se ofrece para que, a través de los responsables directos, RRHH o Dirección se pueda estudiar cada caso individual para facilitar al trabajador todo lo posible en lo que se le pueda ayudar sin perjuicio de la empresa.</p> <p>Entre estas posibles medidas a estudiar y negociar caben permisos especiales, reducción de jornada, compensar horas realizadas de más por vacaciones, anticipos de nóminas, ayudas, jornadas y horarios especiales, traslado de centro de trabajo, trámites permiso de trabajo, cartas de recomendación, etc.</p>

7/ Área de actuación: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

✓ **Objetivo:** Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Y en el caso de producirse, tener un plan de acción.

MEDIDAS DE OPTIMIZACIÓN

- ✓ El personal responsable en esta área deberá tener siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que se cumple el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Se establecerá un protocolo de actuación de prevención y actuación en caso de producirse, en base a las recomendaciones oficiales al respecto.
- ✓ Negociar en la comisión de seguimiento el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- ✓ Registro de casos por tipo de actos y resoluciones.

MEDIOS O RECURSOS

- ✓ 1 persona de RRHH

8/ Área de actuación: VIOLENCIA DE GÉNERO

- ✓ **Objetivo:** Garantizar un ambiente de trabajo seguro y facilitar la integración de las víctimas de violencia de género.

MEDIDAS DE OPTIMIZACIÓN

- ✓ Negociar una guía de mejoras para víctimas de violencia de género

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- ✓ Nueva guía de mejoras para víctimas de violencia de género
- ✓ Registro de casos

MEDIOS O RECURSOS

- ✓ Comisión de seguimiento y evaluación

Seguimiento y evaluación.

El seguimiento es un instrumento clave para registrar el desarrollo del Plan de igualdad, puesto que permite identificar el grado de funcionamiento de éste y adaptar su contenido en función de las necesidades que puedan surgir durante la implementación de las diferentes acciones propuestas. Del mismo modo, la evaluación permite conocer el nivel de consecución alcanzado por el Plan, es decir, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa y sobre la plantilla.

¿Por quién está compuesto el Comité de Igualdad?

En este caso, tanto el seguimiento como evaluación del plan de igualdad lo realizará la Comisión negociadora. Dando continuidad a las personas elegidas para formar parte de esta comisión de evaluación y seguimiento que queda constituida con fecha 12 de diciembre de 2024, según la siguiente representación:

NOMBRE	REPRESENTACIÓN	CENTRO
Por parte de la Empresa:		
RRO	Director General	Empresa
BLG	Directora de Recursos Humanos	Empresa
Por parte de los trabajadores:		
FPN	UGT	Centros de trabajo
DMM	UGT	Centros de trabajo

Funcionamiento de la Comisión de evaluación y seguimiento

Durante el primer año tras la firma y/o lanzamiento del Plan de Igualdad, se reunirá cada tres meses de manera ordinaria, pasando a realizar reuniones semestrales los años siguientes. No obstante, se podrán realizar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario previa comunicación a sus integrantes.

Si alguno de los miembros del Comité no pudiera asistir a una reunión, existiría la posibilidad de ceder su puesto de manera puntual a otro miembro de la empresa que reúna las cualidades necesarias, siempre y cuando se avise con antelación de una semana y sea aprobado por el resto de los miembros del Comité.

Las decisiones y acuerdos del Comité necesitarán ser votadas por una mayoría para gozar de validez.

Procedimiento de modificaciones para las subsanaciones

Se fija como procedimiento para control, seguimiento y análisis de las desviaciones un cuadro de control en Excel de cada una de las medidas, donde se identifica:

- Acciones
- KPIs
- Status
- Asignada a
- Fecha Fin
- Observación
- Desviación
- Acción

- Seguimiento por
- Fecha Planificada
- Fecha Revisión
- Vº Bº / Validación

Procedimiento de solución de discrepancias

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad se obligan a poner en conocimiento de la Comisión de seguimiento cuantas dudas, discrepancias y modificaciones, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo a fin de que mediante su intervención y bajo el principio de buena fe, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen. Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad o en su defecto, la parte afectada por el requerimiento podrá solicitar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad o en su defecto la parte afectada, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen se acudirá a la solución autónoma de conflictos de arbitraje o mediación.

Así lo acuerdan de manera unánime y firman el 17 de diciembre 2024 y su subsanación a 23 de enero de 2025.

Por la empresa:

RRO

BLG

Por los RLPTs

FPN

DMM

