



fundación  personas


PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DE GRUPO LINCE ASPRONA S.L.U.

Índice de contenidos

1. Introducción	3
2. Principios Generales	6
3. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	6
4. Ámbito personal, territorial y temporal	7
5. Informe Diagnóstico	7
6. Resultados de la Auditoría Retributiva	11
7. Objetivos	14
8. Programa de Actuación	15
9. Calendario de Actuación	25
10. Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación	27
11. Comisión de Seguimiento	28
12. Procedimiento de modificación	29
13. Información y difusión	30

1. Introducción

1.1 Marco Normativo

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

“Todos los hombres nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”

Declaración Universal de Derecho Humanos (Art, 1)

La **Unión Europea** recoge la igualdad como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el que se reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en la de los Estados miembro.

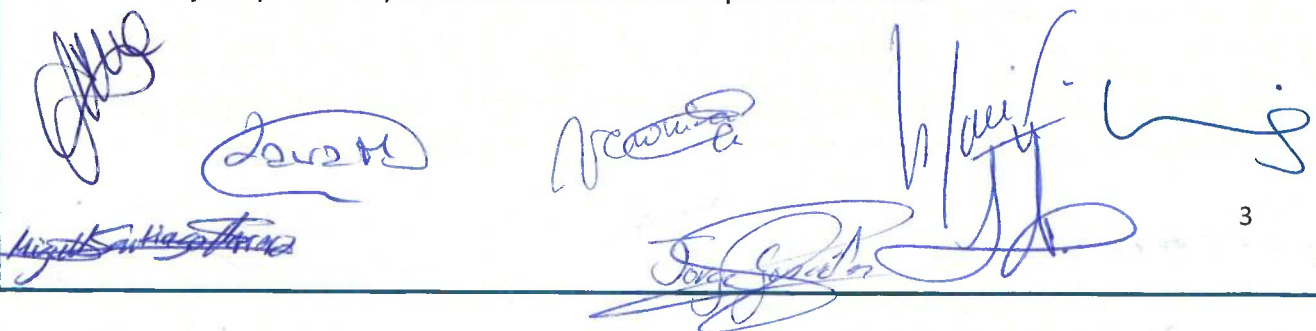
En el ámbito nacional, la **Constitución Española** de 1978 reconoce como derecho fundamental, en su artículo 14, el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación; y atribuye a los poderes públicos, en el artículo 9.2, el deber de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y los grupos en que se integran, sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En los últimos años, el interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento que se concreta en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la eliminación de los obstáculos que siguen impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres sea real.

En 2007, se promulgó la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. La Ley reconoce la necesidad de “una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”.

El artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello 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 los trabajadores.

Entre esas medidas se encuentra la elaboración de un Plan de Igualdad. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.



3

El 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 y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, incorporan cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007 en cuanto a la ampliación de empresas obligadas a realizar un plan de igualdad, precisando el contenido de los diagnóstico y planes, y estableciendo un registro obligatorio de planes de igualdad.

Por todo lo anteriormente expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad, así como al compromiso adquirido por Grupo Lince en la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se desarrolla el presente Plan de Igualdad.

1.2 Conceptos básicos. Definiciones

Definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y otras de carácter normativo.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Artículo 3)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en la organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Artículo 5)

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en 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. (Artículo 6.1)

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. (Artículo 6.2)

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye 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. (Artículo 7.1)

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.2)

Discriminación por embarazo maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Artículo 8)

Indemnidad frente a represalias

Se considera 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 mujeres y hombres. (Artículo 9)

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. (Artículo 11.1)

Conciliación personal, familiar y laboral

Derecho que se reconoce a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Artículo 44.1)

Igualdad de remuneración por razón de sexo

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores)

Planes de igualdad

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (Artículo 46.1)

2. Principios generales del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad se rige por los siguientes principios:

- **Universalidad:** Está diseñado para el conjunto de la plantilla y afecta a todas las personas de la organización, independientemente de su sexo.
- **Transversalidad:** Enfoque integral que implica a todas las áreas y niveles de gestión. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Dinamismo y flexibilidad:** Es progresivo y puede someterse a cambios en función de las necesidades surgidas a partir los procesos de seguimiento y evaluación.
- **Sensibilización y participación:** Aprobación y colaboración de toda la plantilla.
- **Prevención:** Es preventivo. Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo en el seno de la organización.
- **Compromiso:** Parte de un compromiso de la Junta Directiva que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

3. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

En base a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el 3 de diciembre de 2021 se constituye, con los siguientes integrantes, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Grupo Lince:

En representación de la empresa

Daniel Clavero Herrero. *Gerencia*
 Nuria Sastre Valles. *Dirección de RRHH*
 Alexandra González del Soto. *Técnica de apoyo*
 Laura Martín Cachinero. *Técnica de apoyo*
 Nieves García Vázquez. *Técnica de apoyo*
 Jorge González Alonso. *Técnico de apoyo*

En representación de la plantilla

Belén Famelgo Pérez. *Comité de empresa Limpiezas (CC.OO.)*
 Verónica Cruz del Amor. *Comité de empresa Limpiezas (FSIE)*
 José Antonio Rodríguez Ramos. *Comité de empresa Limpiezas (CC.OO.)*
 Jesús Anieva Torres Tejido. *Comité de empresa Servicios Auxiliares Valladolid (CC.OO.)*
 Jorge Gil Martínez. *Comité de empresa Jardines (CC.OO.)*
 Miguel Santiago Herrero. *Comité de empresa Marketing Directo (UGT)*

El 24 de febrero de 2022, según se recoge en el anexo al acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Grupo Lince, se aprueba un cambio de integrantes. Así, Jesús Anieva Torres Tejido, miembro del Comité de Empresa de Servicios Auxiliares Valladolid que participaba en representación de la plantilla es sustituido por el también miembro del mismo Comité de Empresa, Gonzalo Alonso Martín.

4. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de Grupo Lince, cualquiera que sea su ubicación.

Afecta a todas las personas de la organización, independientemente de su sexo, tipo de contrato, puesto y/o nivel jerárquico. Asimismo, será de aplicación a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal mientras presten servicios en la entidad.

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad será de cuatro años desde su aprobación y firma.

5. Diagnóstico de situación

Con carácter previo al diseño del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la empresa que ha permitido conocer tanto su situación actual en materia de igualdad entre mujeres y hombres como su evolución en los últimos años. Los resultados del estudio se presentan en un Informe Diagnóstico que ha sido aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y cuyas conclusiones, en base a las materias establecidas en el artículo 7.1 del RD 901/2020, de 13 de octubre, son:

Proceso de selección y contratación:

- No se aprecia discriminación en los procesos de selección y contratación de personal. Si bien, la evolución de las contrataciones y extinciones de la relación laboral en los últimos 5 años no han propiciado un mayor equilibrio en la plantilla.

Clasificación profesional:

- El Grupo Profesional mayoritario es el de Producción, que abarca al 92% de la plantilla. Los datos desagregados por sexo arrojan la existencia de segregación horizontal, ya que hombres y mujeres se concentran en puestos y tipos de trabajo diferenciados. Así, el Grupo de Producción está masculinizado mientras que el de Administración o Técnicos está feminizado.

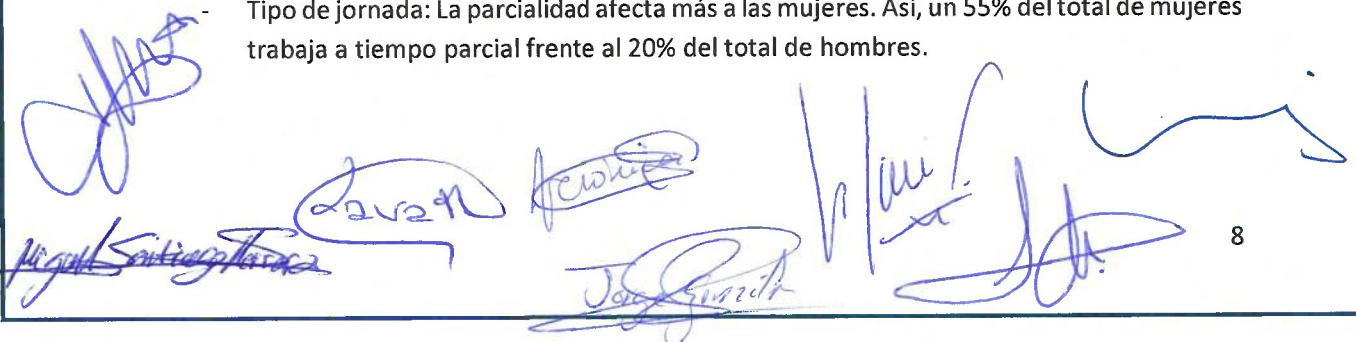
- Del análisis por Niveles de los distintos Grupos Profesionales se concluye que:
 - Las mujeres, mayoría en el Grupo Profesional de Administración, lo son también en el nivel superior.
 - Ausencia de mujeres en el Grupo Profesional de Dirección/Coordinación.
 - Los hombres representan el 70% del Grupo Profesional de Producción. El cuanto a la distribución por sexo y niveles, salvo en el Nivel 1, en el resto son mayoría los hombres con porcentajes entre el 60% y el 80%.
 - El Grupo de Técnicos está ocupado en un 70% por mujeres. La mayoría de personal técnico se concentra en el Nivel 2, en el que el 80% son mujeres. En el resto de niveles, 1 y 3, existe un equilibrio entre el número de mujeres y de hombres.

Formación y promoción profesional:

- Si bien no se aprecian desigualdades por razón de sexo en el acceso a la formación:
 - Atendiendo a los datos desagregados por sexo en relación al conjunto de la plantilla, los hombres participan más en formación (51%) que las mujeres (46%).
- Si bien no se aprecian desigualdades por razón de sexo en los procesos de promoción interna, regulados en el artículo 22 del convenio de empresa:
 - Es habitual para ciertos puestos, por ejemplo, los de limpieza, recibir más candidaturas de mujeres. En cambio, se registran más candidaturas de hombres en puestos de jardinería o de servicios auxiliares a la industria. En cualquier caso, no se han tomado medidas para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad y decisión.
 - El 80% de las promociones internas registradas en los últimos 5 años han afectado a hombres. Todas han supuesto un cambio de categoría y se han producido por decisión de la organización.

Condiciones de trabajo

- Tipo de contrato: No existen diferencias significativas en cuanto al tipo de contratación en función del sexo. La eventualidad y/o temporalidad afecta de manera similar a mujeres y hombres. Así, el 23% de las mujeres de la empresa cuenta con un contrato eventual o de obra y servicio frente al 26% de los hombres.
- Tipo de jornada: La parcialidad afecta más a las mujeres. Así, un 55% del total de mujeres trabaja a tiempo parcial frente al 20% del total de hombres.



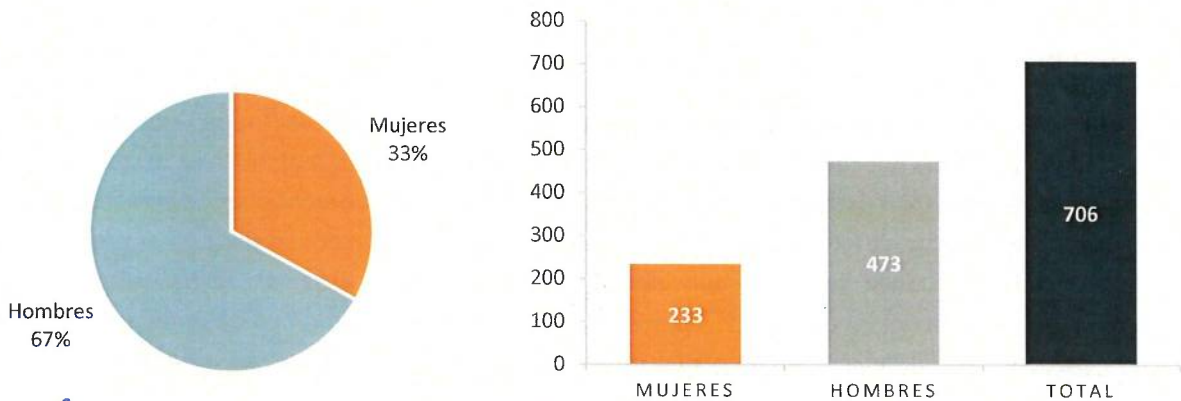
- Turno de trabajo: En términos porcentuales las mujeres son más en jornada continua y partida. En el turno rotativo, en cambio, la concentración de hombres (34,6%) es mayor que la de mujeres (17,59%).
- Auditoría Salarial: Existe una diferencia de retribución general de la empresa del 2% de las mujeres sobre los hombres. En los salarios la diferencia es del 2% a favor de las mujeres. En los complementos salariales no se aprecia una diferencia en los datos generales de la empresa. En los complementos no salariales hay una diferencia del 1% a favor de los hombres.

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

- El IX Convenio Colectivo del Centro Especial de Empleo de Grupo Lince Asprona (2021-2024) establece en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral mejoras respecto a la normativa vigente.
- El uso de medidas de conciliación es reducido entre la plantilla. Si bien existe paridad entre mujeres y hombres en el cómputo total, el uso de medidas relacionadas con el cuidado de menores, como la reducción de jornada o la excedencia, es exclusivo entre las mujeres.

Infrarrepresentación femenina:

- Desequilibrio en el número de mujeres y hombres que forman la plantilla. Infrarrepresentación femenina en el conjunto de la plantilla, que está masculinizada.



Composición de la plantilla en % y en valores absolutos

- Segregación horizontal: Hombres y mujeres se concentran en áreas diferentes de trabajo. Así, hay áreas masculinizadas como la de Parques y Jardines, Servicios Auxiliares

a Empresas o Marketing Directo. En las áreas de Limpiezas y Servicios Comunes, en cambio, existe paridad entre hombres y mujeres.

- Segregación vertical: Si bien la Gerencia está ocupada por un hombre, no se aprecian diferencias en función del sexo en los puestos de dirección y mandos intermedios, casi paritarios. Ausencia de segregación vertical; hombres y mujeres se concentran en grados y niveles de responsabilidad similares.

Retribuciones:

- Los salarios y complementos se fijan según convenio a todas las categorías profesionales). En caso de pago de complementos fuera de convenio, estos se retribuyen en función de la responsabilidad de la gestión de un proyecto, centro, servicio, coordinación de personas...
- Respecto al sistema de retribución variable, se establecen acuerdos de *bonus* sobre consecución de objetivos para el personal directivo. El resto (especial dedicación en la gestión) se distribuyen a criterio de la estructura directiva.
- La empresa ofrece, además, beneficios no salariales.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- La empresa cuenta desde 2016 con *Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo* cuyo objetivo es prevenir y actuar ante las situaciones de acoso que se produzcan en el ámbito laboral. El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que presentan servicios en Grupo Lince, S.L.U.

Si bien hasta el momento no se han registrado dificultades o conflictos relacionados con la vulneración del principio de igualdad, y de la encuesta realizada a la plantilla se desprende que la igualdad entre mujeres y hombres sí es tenida en cuenta en la organización, es preciso revisar con perspectiva de género todos los procesos y toma de decisiones para garantizar en los mismos la igualdad de trato y de oportunidades así como la ausencia de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Asimismo, se recomienda adoptar medidas que favorezcan la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la empresa.



10

6. Resultados de la Auditoría Retributiva

Los resultados de la Auditoría Retributiva realizada sobre los salarios de 2020 nos indican:

- Existe una diferencia en el promedio total de retribuciones totales normalizadas de la empresa del 2% de las mujeres sobre los hombres. En los salarios la diferencia es del 2% a favor de las mujeres. En los complementos salariales no se aprecia diferencia significativa y en los complementos no salariales hay una diferencia del 1 % a favor de los hombres.
- En el análisis realizado de la brecha salarial *por puestos de trabajo* se observa:
 - En el puesto de administrativo la mediana, punto medio de la distribución de los salarios, es más alta en los hombres, debido a que son menos y perciben complementos, por lo que su punto medio es más alto. En el puesto de conductor el promedio de los complementos variables es mayor en los hombres, que son mayoría, 12 hombres y una mujer. En el puesto de responsable de producción existe brecha en los complementos de las mujeres, con menos antigüedad y categoría inferior. En el puesto de técnico de apoyo, los complementos variables como nocturnidad, festivos y domingo son mayores a favor de los hombres.
 - Existe brecha salarial a favor de las mujeres por los complementos de puesto en conserjes, encargado de limpiezas y en operarios producción de hostelería, debido a que en este caso cobran más variables y tiene más antigüedad de complemento de sector.
- En el análisis realizado *por categoría profesional*:
 - Se da brecha salarial a favor de los hombres en los puestos de Nivel 1 Técnicos, Nivel 2 Producción y Nivel 3 Producción, que se explica por la percepción de complementos por la responsabilidad exigida en su puesto, por la percepción de complementos de antigüedad por convenio de sector (que no existen en el convenio de empresa), por la percepción de complementos variables en una de las secciones – servicios auxiliares-, y por la incorporación a la empresa a través de subrogación de otras empresas con salarios consolidados.
 - Se observa brecha salarial a favor de las mujeres en la categoría de Producción nivel 1 en los complementos salariales por especial responsabilidad.
- En el análisis realizado *por valoración de puestos*:
 - En ninguno de los niveles se da una brecha superior al 25% a favor de los hombres en el promedio de salario ni de complementos salariales. Tampoco a favor de las mujeres.

Se concluye que las diferencias en complementos salariales por puestos y categorías se derivan de la responsabilidad y especial dedicación exigida en el puesto, y de complementos variables que es necesario retribuir en algunas secciones de la empresa por las características de la actividad.

Deben revisarse y regularizarse las asignaciones categoría-puesto de la valoración de puestos con perspectiva de género en los siguientes años, una vez aplicada la nueva clasificación

profesional del IX Convenio Colectivo de Grupo Lince, y realizar el seguimiento oportuno para reducir la brecha salarial.

No se observa discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en las retribuciones.

No se han descubierto que se aplique requisitos distintos en la selección de candidaturas para ocupar un puesto.

Existe, por tanto, una relación entre el valor aportado por cada persona trabajadora y la retribución que percibe por ello. Se aplica el principio de igual retribución para un trabajo de igual valor.

La Auditoría Retributiva, al igual que el Plan de Igualdad, tendrá una vigencia de cuatro años desde su aprobación y firma.

Sistema de Análisis para la valoración de los puestos de trabajo de la empresa.

Para la valoración de puestos se ha utilizado la herramienta "Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género" de la web del Instituto de la Mujer.

Se han definido los factores de valoración, agrupados en cuatro tipos:

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES: Factores que valoran los conocimientos y formación de todos los puestos, aunque sea mínimo, de formación básica, y de formación técnica.

- Formación
- Experiencia
- Iniciativa
- Complejidad de las tareas y problemas

B. RESPONSABILIDAD: Factores que valoran las consecuencias de los errores cometidos al desarrollar las tareas y cómo influyen en el trabajo de otros.

- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Planificación y organización del trabajo
- Toma de decisiones

C. ESFUERZO: Mide la importancia y habitualidad de esfuerzos de esfuerzos físicos, mentales o intelectuales y emocionales que conllevan tensión y cansancio en la ejecución de las tareas del puesto.

- Esfuerzo mental
- Esfuerzo emocional
- Esfuerzo físico

D. CONDICIONES TRABAJO: Mide las condiciones en las que se desarrolla la actividad, incidiendo especialmente en los aspectos ambientales que afectan positiva o negativamente a la persona que realiza la tarea, incluyendo el malestar físico, psicológico o social.

- Fines de semana
- Turnos

Se asignaron pesos a los tipos de factores, y cada uno de ellos. A cada factor se le ha asignado un grado, atendiendo al nivel de exigencia que constituye la escala de graduación. Este nivel está comprendido en los límites del 1-5.

Se han valorado los puestos de la empresa recogidos en su Catálogo de puestos, obteniendo una tabla de puntuación de cada puesto por cada tipo y factores indicados, resultando una tabla de niveles y puntuaciones desde el nivel 1 al 8.

Plan de actuación

- Garantizar la equidad del sistema retributivo, realizando los ajustes pertinentes.
Plazo: Durante el período de vigencia de la auditoría.
- Tendencia a corregir la situación actual de manera que se puedan ir incorporando más mujeres a los puestos subrepresentados. Promocionar el acceso al empleo de los trabajadores/as con el fin de equiparar la representación de ambos sexos contribuyendo a la eliminación de la segregación horizontal.
- Revisión de la valoración de los puestos de Dirección en relación con el salario percibido.
- Cualquier decisión en relación con el sistema retributivo y, muy en particular, con la asignación de cuantías, debe estar acompañada de un análisis diferencial del impacto que dicha decisión tendría en mujeres y hombres, de modo separado.
- La organización debe disponer de información y análisis estadísticos periódicos (anuales) de las retribuciones reales, desagregados por conceptos de salario y puestos.

Las líneas de actuación y los responsables se detallan en el área 9 del programa de actuación del plan de igualdad

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Luis M.', 'Nicolás', 'Jorge', and others, located at the bottom of the page.

7. Objetivos

El Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de Grupo Lince para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

En consonancia con el diagnóstico de situación y con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y demás normativa vigente, se establecen los siguientes objetivos de igualdad.

7.1 Objetivos generales a largo plazo:

- Fomentar el principio de igualdad en el desarrollo de la actividad de la entidad, tanto desde el punto de vista de organización interna como entidad que presta servicio a terceras personas.
- Introducir la perspectiva de género en todas las áreas, procedimientos y decisiones de la organización y, en especial, en el ámbito de las relaciones laborales y gestión de los recursos humanos.
- Garantizar en todas las áreas de la organización la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Fomentar el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, así como la eliminación de estereotipos de género.
- Erradicar y prevenir situaciones de discriminación, directas y/o indirectas, por razón de sexo en el seno de la organización.

7.2 Objetivos específicos a corto plazo:

- Revisar con perspectiva de género los procesos de selección y promoción.
- Proyectar, tanto interna como externamente, una imagen plural y no sexista. Promover la utilización de un lenguaje igualitario y de imágenes no estereotipadas en las comunicaciones de la entidad.
- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a la plantilla mejorar la conciliación de su vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigidas a la plantilla.

- Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso. Aplicar el procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Asegurar que la plantilla conoce dichos procedimientos.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género
- Garantizar el principio de igualdad y transparencia retributiva.

8. Programa de actuación

En consonancia con el diagnóstico de situación y los objetivos marcados, el Plan de Igualdad de Grupo Lince se estructura en nueve áreas de actuación.

Para cada área de actuación se han establecido unos objetivos y una serie de acciones a desarrollar para alcanzarlos, así como el personal responsable de su implantación, los medios y materiales necesarios para su ejecución y los mecanismos para su seguimiento y evaluación.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Luz', 'Jorge', and 'Luz', scattered across the bottom of the page.

Área 1: Acceso al Empleo

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo. - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección de personal y lograr que estos sean lo más transparentes y plurales posibles. - Lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de la empresa.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evitar que las ofertas de empleo contengan elementos que generen discriminación directa o indirecta. 2. Describir bajo una perspectiva de género los requisitos de los puestos de trabajo. Revisión del Catálogo de Puestos. 3. Evitar la utilización de un lenguaje sexista y/o imágenes estereotipadas, así como la introducción de sesgos o preferencias por uno u otro sexo en las ofertas de empleo y/o impresos de solicitud. 4. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades. 5. Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo en aquellos puestos infrarrepresentados a igualdad de méritos y capacidades.
Personal responsable	<p>Área Recursos Humanos. Delegados/as Territoriales.</p>
Medios y materiales	<p>Canales de reclutamiento. Fichas de descripción de puestos.</p>
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de procesos de selección realizados. - Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. - Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. - Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.
Plazo de ejecución	<p>Durante toda la vigencia del Plan.</p>

CIF B47468319

Ricardo Santiago Torres

16

Área 2: Promoción Profesional

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de promoción de personal.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción teniendo en cuenta factores como la antigüedad, la discapacidad, restricciones físicas, conciliación familiar... 2. Difundir las ofertas de promoción interna entre toda la plantilla haciendo hincapié en que tanto mujeres como hombres pueden optar al puesto, especialmente en los que están masculinizados o feminizados. 3. Difusión de las ofertas de promoción a través de los canales de comunicación internos, incluido el correo electrónico. 4. Fomentar el equilibrio de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad y decisión.
Personal responsable	<p>Área Recursos Humanos. Delegados/as Territoriales.</p>
Medios y materiales	<p>Convenio Colectivo Convocatorias de promoción interna</p>
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de procesos de promoción interna iniciados - Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. - Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. - Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.
Plazo de ejecución	<p>Durante toda la vigencia del Plan</p>

CIF B47468319



17

Área 3: Formación

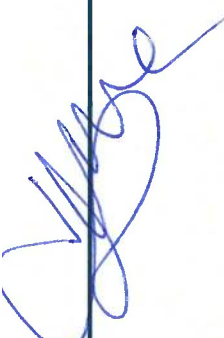
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género. - Formación a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir de forma clara y accesible la oferta formativa a toda la plantilla. 2. Formación en materia de igualdad para todo el personal mediante cursos y materiales informativos y de divulgación creados a tal efecto. Se prestará especial atención a la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades de la dirección, mandos intermedios y personal responsable de la gestión de personal, así como de los procesos de selección y promoción. 3. Con la finalidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar, la realización de los cursos de formación será preferentemente en horario laboral y, a ser posible, en el lugar de trabajo. A demanda de los centros o servicios se podrá facilitar cursos que combinen modalidad presencial y aula virtual si los contenidos y las condiciones lo permiten. 4. Informar sobre el derecho a la formación durante el periodo de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menores, excedencia o reducción de jornada por cuidado de menores o familiares dependientes, o por razón de violencia de género.
Personal responsable	<p>Área Recursos Humanos. Departamento de Formación.</p>
Medios y materiales	<p>Plan de Formación. Recursos formativos y personal docente. Canales internos de comunicación.</p>
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de acciones formativas, horas de formación y de participantes, desagregados por sexo. - Nº de acciones, según modalidad de impartición. - Nº y porcentaje de personas, desagregado por sexo, formadas en igualdad.
Plazo de ejecución	<p>Durante toda la vigencia del Plan.</p>

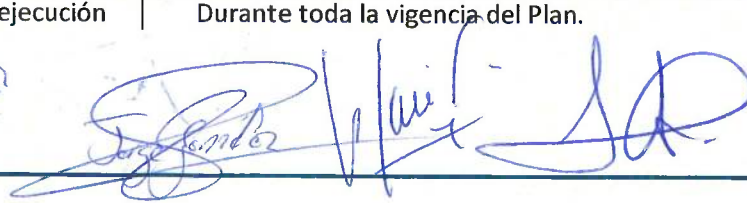
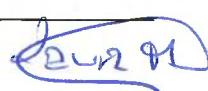
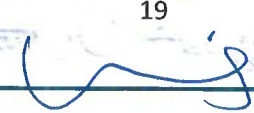
CIF B47468319

Área 4: Comunicación

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer un sistema de comunicación incluyente que evite el uso de un lenguaje e imágenes sexistas. - Mantener puntualmente informada a la plantilla sobre el estado del Plan de Igualdad, favoreciendo su participación y facilitando el ejercicio de las medidas y derechos recogidos en el mismo. - Valorar el grado de conocimiento y la opinión de la plantilla sobre la política y medidas de igualdad adoptadas por la entidad. - Analizar con perspectiva de género la estructura y composición de la plantilla a lo largo del tiempo. - Sensibilizar a la plantilla sobre temas relacionados con la igualdad.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecimiento de recomendaciones para el uso de un lenguaje igualitario y no sexista en las comunicaciones internas de la empresa. Difusión entre la plantilla de dichas recomendaciones. 2. Informar y difundir entre el personal la normativa vigente en materia de igualdad, así como el Plan y medidas vigentes. 3. Seguimiento a la opinión de la plantilla sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género. Inclusión en la encuesta de clima laboral de cuestiones relacionadas con la igualdad y la conciliación. 4. Establecimiento de un sistema de recogida y análisis de datos con perspectiva de género. 5. Campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, violencia de género, corresponsabilidad... 6. Difusión del <i>Buzón de Igualdad</i> como medio para realizar sugerencias o denuncias en materia de igualdad de género. (igualdad@grupopolince.com)
Personal responsable	Área de Comunicación.
Medios y materiales	<p>Material gráfico: carteles, dípticos, etc. Canales internos de comunicación. Web y Redes Sociales. Medios físicos y/o telemáticos para encuestar a la plantilla.</p>
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de información, difusión y sensibilización. - Informe de resultados del seguimiento a la opinión de la plantilla. - Informe de seguimiento de los datos de la plantilla desagregados por sexo. - Nº de comunicaciones recibidas al <i>Buzón de Igualdad</i>
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan.

CIF B47468319



Área 5: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr un entorno de trabajo favorable que facilite el equilibrio de la vida personal y profesional de la plantilla. - Promover la igualdad de oportunidades de todas las personas dentro de la entidad en todos los momentos de su vida laboral garantizando el acceso y ejercicio a las medidas de conciliación.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informar de las medidas en materia de conciliación a las que pueden acogerse los trabajadores y las trabajadoras. 2. Realizar un estudio de necesidades de conciliación entre la plantilla. Valorar la modificación y/o ampliación las medidas de conciliación en base a los resultados de dicho diagnóstico. 3. Facilitar los cambios de turno entre profesionales según el procedimiento de solicitud y justificación aprobado en el Centro y siempre que las necesidades organizativas lo permitan.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Medios y materiales	<p>Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.</p> <p>Política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y otras mejoras sociales.</p> <p>Legislación vigente en materia de conciliación.</p>
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de medidas propuestas y puestas en marcha. - Verificación de acciones de información y sensibilización. - Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de las medidas de conciliación. - Evolución en el uso de medidas de conciliación por sexo. - Nº de cambios de turnos realizados.
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan.

CIF B47468319

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Luis', 'Antonio', and others, scattered across the bottom of the page.

Área 6: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de acoso. - Prevenir en el ámbito laboral conductas de acoso, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difusión entre la plantilla del <i>Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo</i> de aplicación en la empresa. 2. Campañas de sensibilización y/o formación en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Personal responsable	<p>Área Recursos Humanos. Departamento de Prevención de Riesgos Laborales. Comisión de Seguimiento Igualdad.</p>
Medios y materiales	<p>Material gráfico: carteles, dípticos, etc. Canales internos de comunicación: correo electrónico, web corporativa, tableros de anuncios...</p>
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Informe anual de casos de acoso y problemática detectada en la aplicación del Protocolo. - Nº y tipo de actuaciones de información y difusión del Protocolo. - Grado de conocimiento del Protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.
Plazo de ejecución	<p>Durante toda la vigencia del Plan.</p>

CIF B47468319

Área 7: Violencia de Género

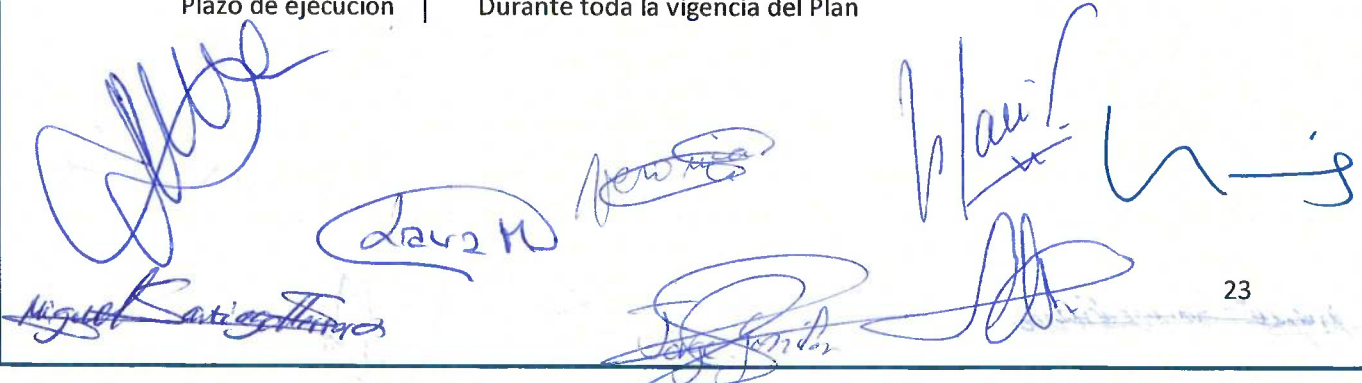
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Promover en el entorno laboral valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre mujeres y hombres. - Promover y proteger el derecho de las personas, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado. - Aplicar y facilitar medidas de protección en casos de violencia de género detectados en el ámbito laboral.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseño de un protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el ámbito laboral. 2. Informar a las trabajadoras de los derechos en materia laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.
Personal responsable	Área Recursos Humanos. Servicio Jurídico.
Medios y materiales	Legislación vigente en materia de violencia de género. Canales internos de comunicación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la elaboración del documento previsto. - Informe anual de casos de violencia de género detectados en la entidad, así como de las medidas aplicadas.
Plazo de ejecución	<p>Durante toda la vigencia del Plan.</p> <p>* Plazo para el diseño del protocolo de actuación ante casos de violencia de género: 2 años desde la aprobación del Plan</p>

CIF B47468319

Área 8: Salud Laboral

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres. - Introducir la perspectiva de género en el programa de prevención de riesgos laborales y salud laboral. - Establecimiento, en la medida de lo posible, de medidas de protección especiales para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. 2. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres. 3. Garantizar que las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. 4. Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres. 5. Acciones informativas que garanticen el conocimiento de los riesgos del puesto de trabajo durante el embarazo y la lactancia.
Personal responsable	<p>Área Recursos Humanos. Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.</p>
Medios y materiales	<p>Plan de Prevención de Riesgos Laborales Canales internos de comunicación</p>
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género. - Análisis con perspectiva de género de los accidentes/incidentes y enfermedades.
Plazo de ejecución	<p>Durante toda la vigencia del Plan</p>

CIF B47468319



Área 9: Igualdad Retributiva

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en el sistema retributivo de la entidad. - Garantizar la transparencia y el conocimiento del sistema retributivo como medida para evitar la brecha salarial de género.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de un registro salarial desagregado por sexo y categorías. 2. Comunicación del registro a la representación legal de la plantilla. 3. Auditoría salarial de género.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Medios y materiales	<p>RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p> <p>Documentación de referencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y del Ministerio de Igualdad.</p>
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Registro retributivo. - Estudio comparativo y evolución en el tiempo.
Plazo de ejecución	<p>El registro se efectuará, de acuerdo al <i>RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres</i>, de manera anual.</p> <p>La Auditoría salarial de género se renovará junto al Plan de Igualdad.</p>

CIF B47468319

9. Calendario de Actuación

A continuación se detalla el calendario para la implantación de las acciones recogidas en el Plan. Debido al carácter transversal de las mismas, la mayoría de ellas se llevarán a cabo de manera continuada durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

	PERIODOS															
	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACCESO AL EMPLEO																
1. Evitar que las ofertas de empleo contengan elementos que generen discriminación directa o indirecta.																
2. Describir bajo una perspectiva de género los requisitos de los puestos de trabajo. Revisión del Catálogo de Puestos.																
3. Evitar la utilización de un lenguaje sexista y/o imágenes estereotipadas, así como la introducción de sesgos o preferencias por uno u otro sexo en las ofertas de empleo y/o impresos de solicitud.																
4. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades.																
5. Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo en aquellos puestos infrarrepresentados a igualdad de méritos y capacidades.																
PROMOCIÓN																
1. Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción, teniendo en cuenta factores como antigüedad, discapacidad, restricciones físicas...																
2. Difundir las ofertas de promoción interna entre toda la plantilla haciendo hincapié en que tanto mujeres como hombres pueden optar al puesto, especialmente en los que están masculinizados o feminizados.																
3. Difusión de las ofertas de promoción a través de los canales de comunicación internos, incluido el correo electrónico.																
FORMACIÓN																
1. Difundir de forma clara y accesible la oferta formativa a toda la plantilla asegurando que las convocatorias serán conocidas por todo el personal.																
2. Formación en materia de igualdad para todo el personal mediante cursos y materiales informativos y de divulgación creados a tal efecto.																
3. Introducir la perspectiva de género y de igualdad de oportunidades en los programas formativos.																
4. Con la finalidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar, la realización de los cursos será preferentemente en horario laboral y, a ser posible, en el lugar de trabajo. A demanda de los centros o servicios se podrá facilitar cursos que combinen modalidad presencial y aula virtual.																
5. Informar sobre el derecho a la formación durante el periodo de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, excedencia o reducción de jornada por cuidado de menores o familiares dependientes, o por razón de violencia de género.																

CIF B47468319

COMUNICACIÓN	PERIODOS															
	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Establecimiento de recomendaciones para el uso de un lenguaje igualitario y no sexista en las comunicaciones internas de la empresa. Difusión entre la plantilla de dichas recomendaciones.																
2. Informar y difundir entre el personal la normativa vigente en materia de igualdad, así como el Plan y medidas vigentes.																
3. Seguimiento a la opinión de la plantilla sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género.																
4. Establecimiento de un sistema de recogida y análisis de datos con perspectiva de género.																
5. Campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, violencia de género, corresponsabilidad...																
6. Difusión del <i>Buzón de Igualdad</i> como medio para realizar sugerencias o denuncias en materia de igualdad de género.																
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																
1. Informar de las medidas en materia de conciliación a las que pueden acogerse los trabajadores y las trabajadoras.																
2. Realizar un estudio de necesidades de conciliación entre la plantilla. Valorar la modificación y/o ampliación las medidas de conciliación en base a los resultados de dicho diagnóstico.																
3. Facilitar los cambios de turno entre profesionales según el procedimiento de solicitud y justificación aprobado en el Centro.																
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																
1. Difusión entre la plantilla del <i>Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo</i> de aplicación en la empresa.																
2. Campañas de sensibilización y/o formación en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.																
VIOLENCIA DE GÉNERO																
1. Diseño de un protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el ámbito laboral.																
2. Informar a las trabajadoras, a través de la representación legal de la plantilla, de los derechos en materia laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.																
SALUD LABORAL																
1. Revisar, con perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.																
2. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.																
3. Garantizar que las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.																

Handwritten signature in blue ink: Miguel Santos...

Handwritten signature in blue ink: José...

Handwritten signature in blue ink: David...

Handwritten signature in blue ink at the bottom right corner.

A continuación, se detalla el calendario de actuaciones para el seguimiento y evaluación del Plan.

	PERIODOS															
	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
- Reuniones Comisión de Seguimiento: dos al año, al finalizar el segundo y cuarto trimestre.																
- Informes de seguimiento: uno al año.																
- Informe de evaluación: al finalizar el segundo y cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad.																

11. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

Se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Su composición será paritaria y contará con representantes legales de la plantilla y representantes de la empresa. Asimismo, se procurará una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La Comisión de Seguimiento podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno y podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad. Sus funciones serán:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad: nivel de ejecución, adecuación de los recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Proponer medidas correctoras, si fuera necesario, e identificar nuevas necesidades.
- Redactar los informes de seguimiento y evaluación según el calendario establecido.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario, al menos, dos veces al año. Además, podrá ser convocada de forma extraordinaria cuando alguno de sus miembros así lo solicite.

12. Procedimiento de modificación

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años salvo petición expresa de modificación presentada por la empresa o por la parte social.

Las propuestas de modificación tendrán que ser presentadas y votadas en el pleno de la Comisión de Seguimiento, y aprobadas por mayoría de cada una de las partes.

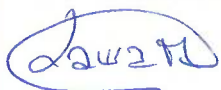
En caso de que las medidas incluidas en el presente Plan queden mejoradas por otras medidas legales aprobadas con posterioridad, estas quedarán anuladas siendo compensadas con las medidas reguladas por las normas legales vigentes en cada momento.

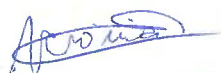
Asimismo, el Plan será revisado cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

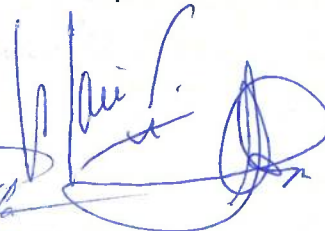
- Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo.
- En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Cuando se produzca un cambio de legislación en la materia que haga necesario adaptar el Plan de Igualdad vigente a la nueva normativa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistema retributivo de la empresa, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que ha servido de base para la elaboración del Presente Plan de Igualdad.

El acuerdo de modificación se recogerá en un acta que se anejará al Plan de Igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Ante la necesidad de solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de igualdad (aplicación, seguimiento, evaluación o revisión), cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la Comisión de Seguimiento a través de los medios establecidos para tal fin. En este caso, será la Comisión quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o de esperar a la siguiente reunión según calendario. Cualquier decisión se tomará por mayoría de cada una de las partes.








Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario modificar el Plan de Igualdad, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan en la medida necesaria.

Además, se podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos:

- Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA) cuando no se llega a un acuerdo en la mediación de conflictos.
- Comisión paritaria cuando hay conflicto en las interpretaciones de convenio.
- Inspección de trabajo si son faltas de interpretación del plan de igualdad o similares.

13. Información y difusión

El contenido de este Plan de Igualdad será difundido internamente y dado a conocer a todo el personal presente y futuro de Grupo Lince, así como el marco normativo vigente en materia de igualdad y no discriminación.

Para que conste la conformidad de este Plan, firman las personas que integran la Comisión Negociadora.