

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE GRUPO LINCÉ



1. Introducción	3
2. Principios Generales	5
3. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	6
4. Ámbito personal, territorial y temporal	6
5. Informe Diagnóstico	7
6. Resultados de la Auditoría Retributiva	10
7. Objetivos	15
8. Programa de Actuación	16
9. Calendario de Actuación	32
10. Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación	39
11. Comisión de Seguimiento	40
12. Procedimiento de modificación	43
13. Información y difusión	44

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 seres humanos 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.

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 diagnósticos 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 de 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 Dirección 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 2 de marzo de 2026 se constituye, con las siguientes integrantes, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Grupo Lince

De una parte, en representación de la empresa:

1. Ricardo Cuesta Caminero, Gerente
2. Nuria Sastre Valles, Directora de Recursos Humanos
3. Daniel Velasco Velasco, Director de Grupo Lince limpiezas
4. Laura Martín Cachinero, Técnica de apoyo de jardines
5. Luis Miguel García Castro, Técnico de apoyo jardines
6. Nieves García Vázquez, Técnica de apoyo Línea Servicios auxiliares

De otra parte, en representación de las personas trabajadoras:

1. Lourdes Arcos Mancebo, miembro del comité de empresas Limpiezas por FSIE
2. Aitor Díez Crespo, miembro del comité de empresa de limpiezas por UGT
3. Raúl González Sedano, miembro del comité de empresa Limpiezas por UGT
4. Ruben Sebastián Basas, miembro del comité empresa jardines por CGT
5. María Carmen infante Esteban, miembro del comité de empresas limpiezas por CCOO Hábitat
6. Alicia Gálvez Molina, de CCOO Hábitat, por los centros sin representación, que asiste de forma telemática

El 30 de abril, por el proceso de elecciones sindicales celebrado en la empresa, Ruben Sebastián Basas deja de actuar como representante de la plantilla y asume M^a Jesús Sánchez Pascual la representación.

4. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a los centros de trabajo de toda España de Grupo Lince

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 desde el día 27 de mayo de 2026 al 26 de mayo de 2030.

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 Grupo Lince 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 cuyos principales resultados son:

Proceso de selección y contratación

La decisión de iniciar un proceso de selección y contratación surge tanto de la necesidad de cubrir diversas contingencias de la plantilla (incapacidades, vacaciones, jubilaciones...) como para abordar nuevos proyectos y/o servicios en las diferentes líneas de negocio.

La iniciativa nace de los responsables de sección o líneas de negocio, que trasladan su petición a Gerencia, desde donde se autoriza la puesta en marcha del proceso desde la Oficina de reclutamiento, Intermediación y orientación.

Los perfiles requeridos para cada puesto están definidos en un catálogo diseñado por el Departamento de Recursos Humanos en el que se recoge la descripción, competencias técnicas y personales, y funciones y tareas de cada puesto de trabajo.

Cuando el proceso lo requiere, se publica una oferta de empleo en la que se definen, en función del catálogo de puesto de trabajo, las funciones y requisitos del puesto para el que se seleccionan candidatos/as, así como las condiciones que ofrece la empresa. Se procura siempre utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas.

Es habitual para ciertos puestos, como los relacionados con jardinería o servicios auxiliares a la industria, recibir más candidatura de hombres.

En el último año la incorporación de hombres ha sido superior al número de mujeres. Con estos datos la tendencia sigue siendo a mantener la masculinización de la empresa.

El motivo principal de las extinciones de la relación laboral en la empresa es por fin de contrato temporal (80%). El segundo motivo mayoritario es la baja voluntaria (11%). Si se desagregan los datos por género no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres.

Clasificación profesional

El 92% de la plantilla se concentra en el Grupo Profesional 3 formado por Encargado/A, Especialista, Operario/a A, Operario/a B, Operario/a bajo rendimiento, Responsable y Supervisor/a. No podemos hacer comparativa en la mayoría de los grupos, ya que están formados sólo por hombres o sólo por mujeres, Destacamos el grupo 1 que está formado sólo por hombres.

Formación

Del total de las formaciones que se realizaron el 66% las realizaron mujeres y el 34% hombres.

En la empresa, se ha impartido formación específica en igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión de manera obligatoria para toda la plantilla durante los últimos años.

Estos son los títulos de las formaciones realizadas en este ámbito:

- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Planes de igualdad y diversidad.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.

Promoción profesional

En el último año se han producido 5 promociones de 2 mujeres y 3 hombre. En términos porcentuales, las promociones femeninas representaron el 40%, frente al 60% de las promociones masculinas.

Condiciones de trabajo

El 72% de la plantilla cuenta con contrato indefinido y el 28% con duración determinada. Si atendemos al índice de concentración es más alto el porcentaje de hombres 74%) que el de mujeres (68%) con contrato indefinido.

El 74% de la plantilla cuenta con contrato a tiempo parcial y el 26% a tiempo completo. Si atendemos al índice de concentración es más alto el porcentaje de mujeres (92%) que el de hombres (52%) con contrato a tiempo completo. La parcialidad afecta directamente al grupo de mujeres.

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

En el último año el grupo de mujeres hizo uso de 22 medidas de conciliación, 10 por parte del grupo de hombres. Estas personas, representan en torno a un 3.6% de la plantilla, por lo que la utilización de medidas de conciliación en la empresa es reducida.

Infrarrepresentación femenina

No se cumple con la representación equilibrada que marca la Ley de Igualdad por la que el número de personas de cada uno de los sexos no será superior al 60% ni inferior al 40%.

Si atendemos al índice de feminización, la relación entre el número de mujeres y hombres de la plantilla, el valor resultante está muy por encima de 1 (0,5), por lo que estamos ante una plantilla masculinizada. Presencia, por tanto, de infrarrepresentación femenina en el conjunto de la plantilla.

Retribuciones

Las retribuciones de todos los puestos están reguladas por el convenio de aplicación en la empresa.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Grupo Lince S.L.U. dispone de un Protocolo de Actuación frente al Acoso sexual y Acoso por razón de sexo en el que se regularon los cauces de denuncia y procedimientos ante una posible situación de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Se difunde el protocolo y está publicado en la web de la organización.

Durante el año 2025 se ha activado el protocolo en dos ocasiones.

Se garantiza la privacidad de la víctima durante el procedimiento, dado que todos los intervinientes firman un compromiso de confidencialidad.

La plantilla ha recibido formación específica sobre prevención y actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.

En la empresa, están penalizadas las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, puesto que se consideran faltas muy graves en el Convenio de aplicación.

Conclusiones:

La entidad dispone desde hace años de una política de igualdad definida, de una estructura organizativa y de mecanismos que permitan la puesta en marcha de medidas de acción positiva a favor de la igualdad y contra cualquier tipo de discriminación.

De las encuestas de calidad del clima laboral se desprenden que hay una percepción generalizada de que en la empresa se tiene en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres

Desequilibrio en el número de mujeres y hombres que forman la plantilla. No se cumple la representación equilibrada que marca la Ley de Igualdad.

No se detectan diferencias por razón de sexo en la contratación o tipo de jornada.

Los datos de incorporaciones y extinciones no son similares para ambos sexos en los últimos años, lo que contribuye al mantenimiento de una plantilla desequilibrada.

No se aprecia discriminación en los procesos de selección de personal.

No se aprecian desigualdades por razón de sexo en el acceso a la formación.

Se incluye en el plan de igualdad anual formación en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las variaciones en las retribuciones medias percibidas por hombres y mujeres no superan el 25%.

La entidad aplica las medidas de conciliación recogidas en la legislación vigente y mejora bastante en muchos casos.

El uso de medidas de conciliación es reducido entre la plantilla.

Existe un Protocolo de Actuación ante el Acoso sexual y Acoso por razón de sexo a disposición de la plantilla.

En materia de violencia de género, existe un Protocolo de Actuación ante la Violencia de Género en el ámbito laboral.

6. Resultados de la Auditoría Retributiva

El alcance temporal de la auditoria viene limitado al período comprendido entre el 01 de enero de 2025 y 31 de diciembre de 2025

Resultados generales de la empresa:

La retribución equiparada es aquella que la persona obtendría durante todo el periodo de referencia si cumpliera las condiciones de contratación de todo el año a tiempo completo sin bajas ni reducciones:

Grupo Lince contó en el año 2025 con una plantilla de 887 personas trabajadoras de las cuales 560(64%) son hombres y 317 (36%) son mujeres.

Se aplican los siguientes conveníos:
IX Convenio colectivo del centro especial de empleo de Grupo Lince Asprona, S.L.U. 2021-2024.

Convenio colectivo nacional de jardinería

Convenio colectivo provincial de limpiezas

Convenio colectivo provincial de metalúrgica

Se ha firmado el X Convenio colectivo del centro especial de empleo de Grupo Lince que se aplica desde diciembre del año 2025

Diferencia de retribuciones en el total general de la empresa

RETRIBUCIONES-BRECHA	MEDIA
RETRIBUCIONES MUJERES	14.764,41
RETRIBUCIONES HOMBRES	14.571,61
BRECHA	-1 %

Diferencia de retribuciones en el total de los salaros base

RETRIBUCIONES-BRECHA	MEDIA
RETRIBUCIONES MUJERES	14.449,74
RETRIBUCIONES HOMBRES	14.219,15
BRECHA	-2 %

En el análisis por importe de los complementos salariales

RETRIBUCIONES-BRECHA	MEDIA
RETRIBUCIONES MUJERES	307,79
RETRIBUCIONES HOMBRES	343,73
BRECHA	10%

En el análisis por importe de los complementos no salariales

RETRIBUCIONES-BRECHA	MEDIA
RETRIBUCIONES MUJERES	6,88
RETRIBUCIONES HOMBRES	8,73
BRECHA	21%

Analizados los resultados derivados del registro retributivo, concluimos que la Grupo Lince cuenta con una política retributiva justa en la que se procura en todo momento la búsqueda de la equidad salarial en todos los niveles, independientemente del sexo, género o cualquier otra condición de la persona.

La brecha observada en las retribuciones totales de la empresa del -1%, de los salarios base del -2% y de los complementos salariales del 10% nos indican que la empresa está equilibrada en retribuciones salariales de la plantilla. Los complementos extrasalariales son pequeñas cantidades que se abonan a determinadas personas por gastos extraordinarios para el desarrollo de su trabajo originados por los desplazamientos durante la jornada. No son significativos

Resultados de brecha por Puestos:

En los puestos donde existen empleados/as de los dos sexos, en el análisis de los salarios no existen diferencias porcentuales significativas.

Variable de análisis:	No. Mujeres	No. Hombres	% Mujer	Brecha Promedio	Brecha Mediana	Situación
Gerente y director/a comercial	0	1	0%			Masculinizado
Supervisor/a	8	7	53%	-1%	1%	Equilibrado
Responsable de producción	3	1	75%	-9%	-10%	Feminizado
Responsable de oficina técnica	1	0	100%			Feminizado
Técnico/a de apoyo	12	5	71%	-8%	0%	Feminizado
Técnico/a de administración y RRHH	2	0	100%			Feminizado
Técnico/a de fabricación aditiva	1	0	100%			Feminizado
Trabajador/a Social	1	0	100%			Feminizado
Técnico/a de calidad	1	0	100%			Feminizado
Técnico/a informático	0	1	0%			Masculinizado
Técnico/a especialista de gestión	14	3	82%	-2%	0%	Feminizado
Encargado/a de grupo	30	47	39%	3%	0%	Masculinizado
Administrativo/a	9	4	69%	0%	5%	Feminizado
Personal de mantenimiento/mecánica	0	4	0%			Masculinizado
Conductor/a-repartidor/a	0	7	0%			Masculinizado
Operario/a	183	341	35%	2%	0%	Masculinizado
Comercial	1	0	100%			Feminizado
Conserje	5	18	22%	0%	0%	Masculinizado
Director/a de negocio/sección	0	3	0%			Masculinizado
Especialista	17	82	17%	1%	0%	Masculinizado
Operario/a NA	29	36	45%	-1%	0%	Equilibrado
Totales	317	560	36%	-1%	0%	Masculinizado

Resultados de brecha por categorías

Grupos Profesionales // Categorías	% mujeres	Brecha
GL-G2 AUXILIAR TÉCNICO	69%	0%
GL-G2 TÉCNICO MEDIO DE GESTIÓN	84%	-14%
GL-G3 ENCARGADO	37%	4%
GL-G3 ESPECIALISTA	17%	0%
GL-G1 RESPONSABLE DE AREA		
GL-G2 TÉCNICO ESPECIALISTA	62%	13%
CLI-RESPONSABLE DE EQUIPO		
GL-G3 OPERARIO A	36%	1%
GL-G3 SUPERVISOR	41%	0%
GL-G1 DIRECCIÓN		
CJA-JARDINERO		
GL-G3 OPERARIO B	36%	2%
GL-G3 OPERARIO B BAJO		
OFICIAL DE 3ª		
PEÓN		
CJA-AUXILIAR JARDINERO		
CLI-LIMPIADOR/A		
GL-G3 RESPONSABLE		
GL-G2 TÉCNICO SUPERIOR DE		
Total general	36%	-1%

En el análisis por grupos y categorías observamos que no existen brechas significativas en todos ellos. Las diferencias mayores se dan el G2-TECNICO ESPECIALISTA que es de un 13 % generada por los complementos salariales relacionados con los complementos de puesto vinculados a diferentes responsabilidades. En los salarios base no se aprecian diferencias

Resultados de la valoración de puestos

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha construido a partir de estos elementos, siguiendo de modelo de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio de Igualdad:

1º) Categorías de factores de valoración

Naturaleza de las funciones o tareas

Condiciones educativas

Condiciones profesionales y de formación

Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

2º) Factores y subfactores de valoración.

Aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.

3º) Niveles.

Cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo

4º) Ponderación de los factores y subfactores de valoración.

5º) Puntuación de los puestos de trabajo.

PUESTO:	% MUJ	TOTA L PUNT OS	AGRU PACIO NES	BREC HA
PESO-PONDERADO				
Gerente y Dirección Comercial	0%	723	9	

Director de negocio/sección	0%	627	7	
Responsable de producción	75%	504	6	-9%
Supervisor/a	53%	403	5	-1%
Técnico/a de Admon. y RRHH	100%	387	4	
Comercial	100%	329	4	
Responsable de oficina técnica	100%	343	4	
Técnico/a especialista de gestión	82%	329	4	-2%
Técnico/a de fabricación. aditiva	100%	327	4	
Técnico/a de calidad	100%	351	4	
Trabajador/a social	100%	368	4	
Técnico/a de apoyo	71%	368	4	-1%
Técnico/a informático	0%	327	4	
Encargado/a de grupo	39%	284	3	3%
Técnico/a manto./ mecánico	0%	248	2	
Especialista	17%	230	2	1%
Conductor/a /repartidor/a	0%	230	2	
Administrativo/a	69%	221	2	0%
Conserje	22%	218	2	
Operario/a	35%	180	1	2%
Operario/a necesidades de apoyo (NA)	45%	71	1	-1%

En 5 puestos no existe representación femenina.

En 6 puestos no existe representación masculina

9 puestos están masculinizados

10 puestos están feminizados

2 puestos están equilibrados

La empresa cuenta 11 puestos (52%) donde no existe la representatividad de alguno de los sexos. El número de puestos equilibrados en su composición es muy bajo (10%) en relación con el total de los puestos que existen.

La empresa debe desarrollar acciones tendentes a conseguir representatividad en estos puestos y a conseguir el equilibrio en el resto de los puestos y reducir la infrarepresentación femenina.

Es una empresa masculinizada (64%) en el total de hombres y mujeres según las ratios del 40%-60%

La empresa realiza las convocatorias de las vacantes de plazas de forma igualitaria. Los resultados son debidos a las personas que optan a estos puestos. No existe discriminación.

Conclusiones del análisis del sistema retributivo:

Universal: Se aplica a todas las personas de la organización.

Proporcional: Existe una relación entre el valor aportado por cada persona trabajadora y la retribución que percibe por ello.

Público: Se comienza a desarrollar desde que se aprueba el Plan de Igualdad y la obligatoriedad de generar el registro retributivo.

Transparencia: La organización pone a disposición de la plantilla los resultados de los análisis estadísticos de las retribuciones reales por medio de los representantes del comité de empresa según lo establecido en la Ley.

Participación: La organización debe desarrollar y actualizar su sistema de retribución de un modo participativo, concretado en el aspecto de participación de las personas que ocupan los puestos en la definición de su descripción y valoración.

Circunstancias retribuibiles de personas:

No discrecionalidad: Tanto el salario asignado a una persona como los complementos salariales correspondientes, se basan en criterios parametrizados y objetivos establecidos en el sistema retributivo de la Compañía.

Acceso universal e igualitario a los múltiples beneficios sociales que ofrece el Grupo Lince

Conclusiones auditoría retributiva

La brecha observada en las retribuciones totales de la empresa del -1%.

No se contempla discriminación directa ni indirecta por razón de sexo de las trabajadoras de la empresa.

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

La empresa está masculinizada en la composición de hombres y mujeres

La selección de estas personas se lleva de una forma igual y sin discriminación por sexo.

Existe, por tanto, una relación entre el valor aportado por cada persona trabajadora y la retribución que percibe por ello.

Las diferencias de salarios entre puestos se generan por los niveles salariales aplicados y establecidos en el convenio colectivo según la formación académica, las funciones que realiza y responsabilidades de cada persona dentro de la organización en ningún caso son debidas al sexo.

La Auditoría Retributiva tendrá una vigencia de cuatro años desde su aprobación y firma.

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 cualitativos:

- 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.
- Erradicar y prevenir situaciones de discriminación, directas y/o indirectas, por razón de sexo en el seno de la organización.
- 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.

7.2 Objetivos cuantitativos:

- Revisar con perspectiva de género los procesos de selección y promoción.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigidas a la plantilla.
- Aplicar el procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Asegurar que la plantilla conoce dichos procedimientos. Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso.
- 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 doce 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 materiales necesarios para su ejecución y los mecanismos para su seguimiento y evaluación.

Área 1: Selección y contratación			
Objetivos	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres con el fin de establecer procesos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.		
Personal responsable	- Área de Recursos Humanos - Servicio de Orientación e Intermediación laboral		
Recursos Asociados	- Documento informativo		
Control y Seguimiento	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Medida a implantar		Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
1.1. Actualizar el procedimiento de selección con perspectiva de género. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº hijos/as, pretensión de tenerlos, etc.) y elaborar un guion de preguntas no adecuadas para las entrevistas con perspectiva de género que evite posibles sesgos de género.		Procedimiento revisado. Análisis de un muestro. Guion de entrevistas elaborado.	12 meses tras la aprobación del Plan de Igualdad.
1.2. Revisar que en las ofertas de empleo la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.		Análisis de un muestro.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
1.3. Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la		Número de empresas informadas	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad			A
1.4 Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentar su candidatura, relacionándolo con el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	M E D I A
1.5. Llevar un registro de los procesos de selección y contratación donde se recoja el número de candidaturas presentadas, seleccionadas y finalmente contratadas por sexo.	Número de candidaturas presentadas, seleccionadas y contratadas por sexo y puesto.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	M E D I A
1.6. En condiciones equivalentes de idoneidad para el puesto, se contratará a la mujer en las vacantes para puestos masculinizados.	Número de veces que se aplica la medida de acción positiva. Candidaturas y resultado del proceso por sexo, puesto y empresa.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	M E D I A

Área 2: Clasificación Profesional			
Objetivos	- Revisar los sistemas de clasificación profesional con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa		
Personal responsable	- Área de Recursos Humanos		
Recursos Asociados	- Convenio Colectivo - Canales internos de comunicación		
Control y Seguimiento	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
2.1. Revisar la utilización de términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	A L T A

2.2. Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones de los puestos de trabajo.	Durante los dos primeros años de vigencia	M E D I A
2.3. Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor.	Resultado de la revisión de la valoración de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor.	Bienal	M E D I A

Área 3: Formación			
Objetivos	- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa - Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores a la formación planificada por la empresa - Promover y retener el talento femenino en la empresa promoción profesional		
Personal responsable	- Área de Recursos Humanos - Servicio de Formación		
Recursos Asociados	- Plan de Formación - Recursos formativos y personal docente - Canales internos de comunicación		
Control y Seguimiento	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Medida a implantar		Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
3.1. Formación de reciclado en igualdad al personal encargado de la selección,		Contenido de los cursos, modalidad	A L

contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias. Informar del contenido concreto a la Comisión de Seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	de impartición y criterios de selección de participantes. Número de horas y número de personas formadas desagregado por sexo.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	T A
3.2. Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.	Contenidos de los cursos. Número de horas y número de personas formadas desagregado por sexo.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	A L T A
3.3. Realizar formación de refresco en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones.	Número de horas y personas formadas desagregadas por sexo.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	M E D I A
3.4. Revisar en la Comisión de Seguimiento los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos.	Anual	B A J A
3.5. Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de formación y establecer la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo general de su puesto.	Revisión de los criterios. Número de veces que se aplica.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	A L T A
3.6. Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.	Medio de difusión del plan y número de personas a las que llega.	Anual	A L T A
3.7. Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa, garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	Número de mujeres interesadas y número de mujeres a las que se aplica.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	A L T A
3.8. Realizar, preferentemente, la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	A L T A

	desagregadas por sexo.		
3.9. Facilitar acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan tras la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Número de veces que se aplica.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	B A J A
3.10. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla: plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación.	Anual	M E D I A
3.11. Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.	Programas desarrollados y número de mujeres que participan. Número de horas	Durante el primer año de vigencia	A L T A
3.12. Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.	Desarrollo y contenidos. Participantes. Mujeres que promocionan	Durante el primer año de vigencia	A L T A

Área 4: Promoción			
Objetivos	- Garantizar, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes, la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso		
Personal responsable	- Área de Recursos Humanos		
Recursos Asociados	- Medios físicos y/o telemáticos para los procedimientos		
Control y Seguimiento	- Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad		
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
4.1. Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de dirección/ coordinación, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del personal con jornada parcial o reducida.	Número de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	A L T A

4.2. Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	A L T A
4.3. Priorizar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Número de promociones internas en relación al número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	M E D I A
4.4. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Número de vacantes. Número de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	Anual	M E D I A
4.5. Canales de difusión de la promoción profesional	Canales realizados	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	M E D
4.6. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Procedimiento revisado.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	A L T A
4.7. Garantizar una participación mínima de mujeres del 10% en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional ligados a las funciones de responsabilidad.	Procedimiento establecido. Medios de difusión empleados.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	M E D I A
4.8. Garantizar que en las promociones internas se contará con al menos un 10% de candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.	Número de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	M E D I A
4.9. Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa, en caso de que se produzcan, en las comunicaciones sobre la actividad de la empresa.	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenidos de estas. Canales utilizados.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	B A J A

Área 5: Condiciones de trabajo	
Objetivos	- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género - Reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres para igualar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en la empresa
Personal responsable	- Recursos Humanos
Recursos Asociados	- Convenio de aplicación - Canales internos de comunicación
Control y Seguimiento	- Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad

Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
5.1. Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación y garantizando la igualdad retributiva y de contratación en trabajos de igual valor.	Informe de evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.	Bienal	B A J A
5.2. Revisar si los espacios de trabajo, como por ejemplo vestuarios, facilitan o dificultan las condiciones de trabajo.	Aplicación de la medida.	Durante el primer año de vigencia	A L T A
5.3. La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Número de revisiones o adaptaciones de la ropa de trabajo según se necesite patronaje femenino/masculino.	12 meses desde la aprobación del Plan	M E D I A
5.4. Fomento del uso de medios telemáticos para reuniones y establecimiento de pautas para evitar desplazamientos que alarguen innecesariamente la jornada de trabajo	Criterio y condiciones establecidas	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	B A J A

prevista que perjudiquen la conciliación personal y familiar.			
5.5. Realizar seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento de la distribución de hombres y mujeres según área/centro/servicio, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.	Anual	M E D I A
5.6. Informar a la plantilla de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa.	Número de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	M E D I A
5.7. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	M E D I A

Área 6: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral			
Objetivos	- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación - Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre la plantilla		
Personal responsable	- Área de Recursos Humanos		
Recursos Asociados	- Convenio colectivo - Legislación vigente en materia de conciliación - Canales internos de comunicación		
Control y Seguimiento	- Comisión de Igualdad		
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
6.1. Seguir facilitando el procedimiento para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, y revisión de los criterios actuales.	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	A L T A
6.2. En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	A L T A
6.3. Facilitar cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	A L T A
6.4. Unificar lactancia y vacaciones tras el permiso por nacimiento,	Número de veces que se solicita y número de veces que se deniega. Motivos de denegarlo	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	A L T A
6.5. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes.	Número de campañas informativas y de sensibilización realizadas.	Bienal	B A J A

6.6. Difusión de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar recogidas en el ET, convenio de aplicación y Plan de Igualdad, asegurando que lleguen a toda la plantilla.	Número de veces que se difunde	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	B A J A
---	--------------------------------	--	------------------

Área 7: Salud Laboral con Perspectiva de Género			
Objetivos	- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales		
Personal responsable	- Área de Recursos Humanos - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales		
Recursos Asociados	- Plan de Prevención de Riesgos Laborales - Canales internos de comunicación		
Comisión de Igualdad	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
7.1. Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	Anual	A L T A
7.2. Revisar y difundir el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.	A L T A
7.3. Realizar un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural por parte de la Comisión de seguimiento y el Comité de Seguridad y Salud	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados.	Anual	M E D I A
7.4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación, evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	M E D I A
7.5. Tener en cuenta la perspectiva de género en los reconocimientos médicos que realiza la empresa, teniendo en cuenta el puesto de	Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en	Durante toda la vigencia del	B A J

trabajo.	cuenta la perspectiva de género.	Plan de Igualdad	A
7.6. Garantizar, en los centros propios, que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en para los preceptivos descansos de la plantilla, las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	B A J A
7.7. Incorporar a las reuniones del Comité de Salud Laboral la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de Seguimiento.	Informe/Acta de reuniones.	Anual	B A J A
7.8. Se realizará la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género. Indicador:	Evaluación realizada Resultados de la evaluación.	Durante el segundo año de vigencia	B A J A

Área 8: Infrarrepresentación femenina			
Objetivos	- Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.		
Personal responsable	- Recursos Humanos		
Recursos Asociados	- Convenio de aplicación - Canales internos de comunicación		
Comisión de Igualdad	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
8.1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos del diagnóstico.	Informe de evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	M E D I A
8.2. Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género.	Durante el segundo año de vigencia	A L T A
8.3. Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	Anual	M E D I A

Área 9: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo	
Objetivos	- Prevenir en el ámbito laboral conductas de acoso, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de las mismas.
Personal responsable	- Área de Recursos Humanos
Recursos Asociados	- Protocolo de Actuación ante al acoso sexual y por razón de sexo - Canales internos de comunicación
Control y Seguimiento	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
9.1. Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	Revisión del protocolo.	A la firma del Plan de Igualdad	M E D I A
9.2. Difusión del protocolo entre la plantilla	Número de veces que se ha difundido entre la plantilla	Anual	M E D I A
9.3. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido de la formación.	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad	M E D I A
9.4. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	M E D I A
9.5. Formación de reciclado a la representación legal de las personas trabajadoras y a la plantilla de la	Número de formaciones y número de horas	Durante el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad	M E D

empresa en materia de acoso sexual y por razón de sexo.			I A
9.6. Realizar cursos de formación al personal que gestione equipos, y a la Comisión de Seguimiento sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Número de cursos, número de personas y contenidos.	Durante el primer año de vigencia del plan de igualdad	M E D I A
9.7. Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 15% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Brechas salariales observadas. Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	M E D I A

Área 10: Retribuciones y auditoría salarial			
Objetivos	- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.		
Personal responsable	- Recursos Humanos		
Recursos Asociados	- Convenio de aplicación - Registro retributivo		
Comisión de Igualdad	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
10.1. Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.	Registro Salarial. Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	Registro: anual	M E D I A
10.2. En caso de detectarse desigualdades se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	M E D I A

10.3. Revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada.	Análisis de los complementos salariales.	Durante el primer año de vigencia	M E D I A
10.4. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	M E D I A

Área 11: Violencia de género			
Objetivos	- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente y las trabajadoras víctimas de violencia de género		
Personal responsable	- Responsable de Recursos Humanos		
Recursos Asociados	- Legislación vigente en materia de violencia de género - Canales internos de comunicación		
Control y Seguimiento	- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
11.1. La empresa reconocerá los derechos establecidos en la ley para las trabajadoras víctimas de violencia de género previa acreditación (reordenación de la jornada, reducción, traslado, suspensión de la relación laboral, excedencia...)	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	A L T A
11.2. La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	A L T A
11.3. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Número de colaboraciones establecidas	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	A L T A
11.4. Revisión y difusión del protocolo de actuación en situaciones de violencia de género en el ámbito laboral	Número de veces que se ha difundido entre la plantilla	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	A L T A

Área 12: Comunicación	
Objetivos	- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo. - Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar campañas de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad - Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.
Personal responsable	- Gerencia - Área de Recursos Humanos - Área de marketing y comunicación
Recursos Asociados	- Canales internos de comunicación - Material gráfico: carteles, dípticos, etc. - Medios físicos y/o telemáticos para encuestar a la plantilla.
Control y Seguimiento	- Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad

Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
12.1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, RRSS, etc.) en materia de igualdad y utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas.	Número de formaciones realizadas y número de personas formadas.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	M E D I A
12.2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos.	6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	M E D I A
12.3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Verificación de la aplicación de la medida. Canales utilizados.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	B A J A
12.4. Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Verificación de la aplicación de la medida. Canales utilizados.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	M E D I A
12.5. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Diseño y difusión de la campaña.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	B A J A

12.6. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Verificación de la comunicación. Canales y medios utilizados.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	A L T A
12.7. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Verificación de la aplicación de la medida.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	B A J A
12.8. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género, el 25 de noviembre.	Campaña y contenido.	Anual	M E D I A
12.9. Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.	Colaboraciones.	Anual	M E D I A

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.

	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																
1.1. Actualizar el procedimiento de selección con perspectiva de género. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº hijos/as, pretensión de tenerlos, etc.) y elaborar un guion de preguntas no adecuadas para las entrevistas con perspectiva de género que evite posibles sesgos de género.					X											
1.2. Revisar que en las ofertas de empleo la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.3. Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.4. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentar su candidatura, relacionándolo con el compromiso de la empresa con la igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.5. Llevar un registro de los procesos de selección y contratación donde se recoja el número de candidaturas presentadas, seleccionadas y finalmente contratadas por sexo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.6. En condiciones equivalentes de idoneidad para el puesto, se contratará a la mujer en las vacantes para puestos masculinizados.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																
2.1. Revisar la utilización de términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.2. Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	X	X	X	X	X	X	X	X								
2.3. Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para								X								X

garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor.																	
	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
FORMACIÓN																	
3.1. Formación de reciclado en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias. Informar del contenido concreto a la Comisión de Seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.2. Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.3. Realizar formación de refresco en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.4. Revisar en la Comisión de Seguimiento los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.				X				X				X					X
3.5. Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de formación y establecer la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo general de su puesto.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.6. Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.				X				X				X					X
3.7. Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa, garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.8. Realizar, preferentemente, la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.9. Facilitar acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan tras la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.10. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla: plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.				X				X				X					X

[illegible]

[illegible]

SALUD LABORAL																				
7.1. Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.				X				X				X				X				
7.2. Revisar y difundir el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	X	X	X	X																
7.3. Realizar un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural por parte de la Comisión de seguimiento y el Comité de Seguridad y Salud				X				X				X				X				
7.4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación, evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
7.5. Tener en cuenta la perspectiva de género en los reconocimientos médicos que realiza la empresa, teniendo en cuenta el puesto de trabajo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
7.6. Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
7.7. Incorporar a las reuniones del Comité de Salud Laboral la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de Seguimiento.				X				X				X				X				
7.8. Se realizará la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.				X	X	X	X													
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																				
8.1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos del diagnóstico.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
8.2. Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.				X	X	X	X													
8.3. Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.				X				X				X				X				
ACOSO																				
9.1. Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	X																			

[illegible]

la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.																	
11.3. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11.4. Difusión del protocolo de actuación en situaciones de violencia de género en el ámbito laboral	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
COMUNICACIÓN																	
12.1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, RRSS, etc.) en materia de igualdad y utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12.2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	X	X															
12.3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12.4. Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12.5. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12.6. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12.7. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12.8. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género, el 25 de noviembre.				X				X					X				X
12.9. Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.				X				X					X				X

10. Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos marcados en el mismo, se establece un sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación que permitirá cuantificar y valorar su repercusión en la organización, y que se articulará a través de una Comisión de Seguimiento.

Los objetivos del sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación son:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar la igualdad, según el compromiso adquirido.

Se establecen las siguientes herramientas de seguimiento, revisión y evaluación:

- **Sistema de indicadores:** Para cada acción a desarrollar se ha establecido una serie de indicadores que permitirán medir su grado de implantación, así como su impacto en la organización.
- **Informes de seguimiento:** Basado en el análisis de los indicadores. Se realizará uno al año.
- **Informes de evaluación:** Se realizarán dos informes, uno a mitad de vigencia del Plan y otro al finalizar el mismo.

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: una al año, al finalizar el segundo y cuarto trimestre.					X				X				X			
- Informes de seguimiento: uno al año.				X				X				X				X
- Informe de evaluación: al finalizar el segundo y cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad.								X								X

11. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

Se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, formada por:

En representación de la empresa:

1. Ricardo Cuesta Caminero, Gerente
2. Nuria Sastre Valles, Directora de Recursos Humanos
3. Daniel Velasco Velasco, Director de Grupo Lince limpiezas
4. Laura Martín Cachinero, Técnica de apoyo de jardines
5. Nieves García Vázquez, Técnica de apoyo Línea Servicios auxiliares
6. Esther Iglesias García, Técnica de formación
7. Sara Pahino Sandoval, Técnica de formación

En representación de la plantilla:

1. Lourdes Arcos Mancebo, miembro del comité de empresas Limpiezas por FSIE
2. Florentino Alvarez Serna, miembro del comité de empresa de limpiezas por UGT
3. Raúl González Sedano, miembro del comité de empresa Limpiezas por UGT
4. Ruben Sebastián Basas, miembro del comité empresa jardines por CGT
5. M^a Jesús Sánchez Pascual, miembro del comité de empresa Servicios Auxiliares Valladolid por CGT
6. María Carmen infante Esteban, miembro del comité de empresas limpiezas por CCOO Hábitat
7. Alicia Gálvez Molina, de CCOO Hábitat, por los centros sin representación, que asiste de forma telemática

La Comisión de Seguimiento se dotará 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 alguna de las partes lo considerara 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, una vez al año. Además, podrá ser convocada de forma extraordinaria cuando alguno de sus miembros así lo solicite.

Reglamento de la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad de Grupo Lince:

Artículo 1. Objeto

El presente reglamento tiene por objeto regular la composición, funcionamiento y competencias de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Grupo Lince de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, artículos 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y artículo 8 del Real Decreto 901/2020.

Artículo 2. Naturaleza y finalidad

La Comisión de Seguimiento es el órgano paritario y colegiado encargado de:

- Velar por la correcta implantación del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación periódica de las medidas previstas.
- Interpretar el contenido del Plan de Igualdad.
- Proponer acciones correctoras, mejoras o modificaciones cuando las partes las consideren necesarias.
- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación.

Artículo 3. Funciones

Corresponde a la Comisión:

- a) Supervisar el grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad.
- b) Analizar indicadores y resultados.
- c) Resolver incidencias o dudas de interpretación.
- d) Proponer nuevas medidas o acciones correctoras; así como incluir, eliminar o modificar las que sean necesarias.
- e) Elaborar informes anuales de seguimiento y evaluación y el informe de cierre del plan.
- f) Promover acciones de sensibilización y formación en igualdad.
- g) Garantizar la confidencialidad de la información tratada.

Artículo 4. Reuniones

Funcionamiento de las reuniones

1. La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al año.
2. Podrán celebrarse reuniones extraordinarias:
 - A petición de cualquiera de las partes.
 - Cuando existan circunstancias urgentes o relevantes.
3. Las convocatorias deberán remitirse con una antelación mínima de: 7 días hábiles, siempre que sea posible.
4. Las reuniones podrán celebrarse presencialmente o por medios telemáticos.
5. Se acuerda la primera reunión para el día 26 de mayo de 2027 a las 12:00 horas.

Herramientas:

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento anual
- Memoria de cierre, resultado de la evaluación final.

Actas:

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Manifestaciones de parte.
- Compromisos y plazos de ejecución.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Artículo 5. Adopción de acuerdos

1. Los acuerdos se adoptarán preferentemente por consenso.
2. En caso de discrepancia, se dejará constancia en acta de las distintas posiciones.
3. Cada representación contará con el mismo peso en la toma de decisiones.

Artículo 6. Confidencialidad

Las personas integrantes de la Comisión se comprometen a:

- Guardar confidencialidad sobre la información a la que tengan acceso.
- Utilizar los datos exclusivamente para las funciones propias de la Comisión.
- Cumplir la normativa de protección de datos personales.

Artículo 7. Vigencia

El presente reglamento entrará en vigor en la fecha de su aprobación y mantendrá su vigencia mientras permanezca activo el Plan de Igualdad, salvo modificación acordada por las partes.

Artículo 8. Modificación

Cualquier modificación del presente reglamento deberá aprobarse por acuerdo de ambas representaciones integrantes de la Comisión.

Artículo 9. Sustitución

Las personas que integren la Comisión de seguimiento serán sustituidas en caso de vacante por las organizaciones firmantes del plan que las designaron, poniéndolo en conocimiento de la Comisión.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y que representen a la empresa serán reemplazadas por ésta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

Artículo 10. Recursos

Las horas destinadas, por parte de la RLPT, tanto para la preparación y revisión de la documentación, como las empleadas en las reuniones de la Comisión, tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, no computándose en ningún caso a efectos del crédito horario sindical.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, formación en materia de igualdad.

Artículo 11. Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la comisión de seguimiento, incumplimiento de reuniones o suspensión de éstas, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

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

12. Procedimiento de modificación

El Plan tendrá una vigencia de cuatro años salvo petición expresa de modificación presentada por parte de la empresa o de la representación legal de la plantilla.

Las propuestas de modificación tendrán que ser presentadas y votadas en el pleno de la Comisión Negociadora, y aprobadas por mayoría simple de los miembros presentes con derecho a voto.

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.
- 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 anexará 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:

- Órganos de solución autónoma de conflictos. (SIMA)
- Comisión paritaria cuando hay conflicto en las interpretaciones de convenio.
- Inspección de trabajo si son faltas de interpretación del plan de igualdad o similares.

En cualquier caso, transcurridos cuatro años desde su firma, se procederá a la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

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.

En prueba de conformidad, firman las integrantes de la Comisión Negociadora, a 27 de mayo de 2026.

Nombre	Firma
Ricardo Cuesta Caminero	
Nuria Sastre Valles	

Daniel Velasco Velasco	
Laura Martín Cachinero	
Luis Miguel García Castro	
Nieves García Vázquez	

Por la representación de las personas trabajadoras:

Nombre	Firma
Lourdes Arcos Mancebo –FSIE	
Florentino Alvarez Serna –UGT (en sustitución de Aitor Díez Crespo)	
Raúl González Sedano - UGT	
Rubén Sebastián Basas - CGT	
Mª Jesús Sánchez Pascual - CGT	
María Carmen Infante Esteban – CCOO Hábitat	
Alicia Gálvez Molina – CCOO Hábitat	