



II PLAN DE IGUALDAD URGATZI S.L.

2021 - 2025

SEPTIEMBRE 2021

INDICE

1.	LA EMPRESA	2
2.	COMPROMISO CON LA IGUALDAD.....	3
3.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	4
4.	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
5.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	5
5.1	Análisis cuantitativo y cualitativo.....	5
5.2	Auditoría salarial.....	6
6.	OBJETIVOS GENERALES.....	10
7.	EJES DE ACTUACIÓN	10
8.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS DE IGUALDAD Y PROGRAMA.....	11
9.	IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	12
10.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	13

1. LA EMPRESA

El Grupo Urgatzi se funda en el año 1994 con la vocación de desarrollar proyectos sostenibles e innovadores en el marco de los servicios sociales.

Desde que resultamos adjudicatarios del primer servicio de ayuda a domicilio en el municipio bizkaino de Muskiz en el año 1995 hasta hoy, nuestra misión como empresa siempre se ha centrado en el desarrollo de proyectos para la prestación de servicios en los ámbitos de la dependencia, discapacidad, desprotección y exclusión social que proporcionen el más alto grado de bienestar a las personas destinatarias de estos.

Pensamos que hemos conseguido ser reconocibles por nuestro trabajo especializado e innovador, por consolidar un modelo de atención que fija el foco en las personas que atendemos, por disponer de profesionales comprometidos y por dar respuesta a las necesidades que surgen en el marco de los servicios sociales; en definitiva, por ser URGATZI.

Tras más de veinte años de andadura empresarial en la que hemos desarrollado un amplio número de proyectos tanto públicos como privados, atendiendo a más de medio millón de personas y generando en la actualidad más 4.000 puestos de trabajo, nos hemos convertido en la empresa líder en la prestación de servicios en los ámbitos de la dependencia, discapacidad, desprotección y exclusión social en la comunidad autónoma del País Vasco. Pero más allá de todos estos logros que consideramos importantes, en el Grupo Urgatzi nos sentimos orgullosos del compromiso que tenemos con la sociedad, compromiso que va más allá de nuestra actividad y que hacemos efectivo a través de la generación de empleo, de la aplicación de políticas en materia de igualdad e inclusión, de la responsabilidad social corporativa desarrollada de manera transversal en todos nuestros proyectos y en especial a través del cuidado de las personas usuarias.



2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

El Grupo Urgatzi declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política de Recursos Humanos.

Principios de igualdad:

- Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador: ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, maternidad, asunción de obligaciones familiares y de estado civil.
- Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas del otro sexo, salvo que se trate de medidas de discriminación positiva.
- Prohibición y rechazo del acoso sexual: se reaccionará frente a 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 en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo: que se considerará como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como el condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Enero 2017

J. Carlos del Campo Vidaurrázaga

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad, tiene una vigencia de 4 años y será de aplicación en toda la estructura de la empresa cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule, incluido el personal contratado por ETT, y alcanzara a los centros de trabajo actuales, así como en aquellos que pudieran incorporarse a la empresa durante el periodo de vigencia del presente Plan.

4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión negociadora, compuesta por una parte en representación de la empresa y por otra en representación de las personas trabajadoras, legitimadas para negociar, y en su caso, acordar las medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y a tal efecto suscriben el presente acuerdo.

Concretamente las personas de la Comisión negociadora y por tanto suscriptoras del plan son:

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

5.1 Análisis cuantitativo y cualitativo

En el presente diagnóstico, y tomando como punto de partida el informe final del I Plan de Igualdad en Urgatzi SL, han sido objeto de análisis todos los aspectos y materias establecidas por la legislación vigentes en materia de igualdad, además de otras que por su importancia se ha considerado conveniente incluir.

A partir del análisis de esta información se han podido establecer ámbitos clave de actuación sobre los que se establecerán los objetivos y medidas del II Plan de Igualdad.

Como conclusión central del diagnóstico se puede afirmar que la brecha de género es el aspecto prioritario en materia de igualdad que afecta a la mayoría de los resultados de los diferentes indicadores analizados.

Se dispone de un reparto desequilibrado entre hombres y mujeres. El porcentaje del total de la plantilla está compuesto por un 92% de mujeres y un 8% de hombres.

La infrarrepresentación masculina existe en todos los puestos de la empresa excepto en los puestos de oficial de mantenimiento y auxiliar educativo, así como algunos puestos directivos que se ocupan por una sola persona.

Estos datos ponen en evidencia que Urgatzi SL pertenece a un sector feminizado donde el porcentaje de mujeres supera al porcentaje de hombres en el empleo total en un 60%. Asimismo, su actividad es típicamente feminizada, esto es, ligada al cuidado de personas y actividad socio asistencial.

Respecto a la distribución de la plantilla por edad, el 85% de la plantilla se concentra en el tramo de 38 a 67 años, siendo el 39% de la franja de 48 a 57 años. A la vista de los resultados, sería conveniente reforzar la plantilla con personal joven, así como reducir la brecha de género sobre con el fin de ir equilibrando la presencia masculina.

La modalidad más frecuente de contratación es el contrato indefinido a jornada completa que representa el 52% de los contratos; siendo el 48% de mujeres y el 4% de hombres, seguido de los contratos fijos a tiempo parcial que representa el 23% de los contratos, correspondiendo el 22% a las mujeres y el 1% a los hombres.

En referencia a la distribución por grupos profesionales, el 73% de nuestra plantilla es personal de ayuda a domicilio, con una representación femenina del 72,6% y masculina del 0,4% de hombres.

Se dispone de varias categorías profesionales representadas únicamente por mujeres, excepto para algunos puestos tradicionalmente masculinizados tales como oficial de mantenimiento y auxiliar educativo en menores.

Actualmente 25 personas disponen de una jornada reducida motivada por la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, siendo el 92% mujeres y el 8% hombres, debido fundamentalmente por la brecha de género existente en la empresa.

Respecto al análisis cualitativo de las materias de igualdad cabe destacar que se realiza una gestión igualitaria del personal respecto de los procesos de promoción, formación, selección y contratación, si bien, se debe aplicar medidas específicas para fomentar la contratación masculina.

Los convenios colectivos aplicables incluyen medidas específicas para el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, y la prohibición de discriminación por debido a sexo.

Respecto a los resultados de percepción de la plantilla, la participación del personal es un aspecto para mejorar. Por ello, es importante generar instrumentos para la recogida de opiniones que garanticen una tasa de respuesta más alta incrementando la motivación de la plantilla hacia el tema.

En cuanto a los resultados globales obtenidos cabe destacar que existe una preocupación por reducir la brecha de género y se solicita una mayor información en materia de igualdad en general, el plan de igualdad y los derechos de conciliación.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos en el informe diagnóstico se han definido los objetivos estratégicos para dar respuesta a las necesidades detectadas, los ámbitos prioritarios de actuación y una propuesta de medidas para posibilitar el cumplimiento de los objetivos identificados en las diferentes materias.

5.2 Auditoría salarial

Con motivo del diagnóstico se ha realizado una auditoría salarial con los siguientes objetivos:

- Verificar la aplicación del principio de igualdad y transparencia retributiva.

- Comprobar la idoneidad de la política y sistemas retributivos, así como su adecuación a los requisitos legales establecidos.
- Realizar un análisis para identificar la potencial existencia de situaciones de desigualdad salarial, y la determinación en su caso de los factores que promueven dichas desigualdades.
- Identificar potenciales ámbitos de ajuste y mejora.

Para ello se ha realizado un análisis y contraste de la aplicación de política retributiva, incluyendo el proceso de promoción y la sistemática de valoración de puestos de trabajo.

Tras la auditoria realizada se puede afirmar que las desigualdades salariales existentes no están basadas en la aplicación de prácticas desigualitaria y por tanto discriminatorias.

Las diferencias salariales detectadas se deben principalmente a la existencia de distintos convenios colectivos, diferentes jornadas laborales y el complemento de antigüedad.

Dichas diferencias no existen en todas las categorías profesionales, ya que no se dispone de comparativa entre mujeres y hombres:

- Auxiliar administrativo (solo mujeres)
- Auxiliar mantenimiento (solo hombres)
- Auxiliar de transporte (solo mujeres)
- Ayudante coordinación (solo hombres)
- Ayudante cocina (solo mujeres)
- Celador (sólo hombres)
- Dirección general (sólo hombres)
- Dirección centro (solo mujeres)
- Personal formador (solo mujeres)
- Gobernantas (solo mujeres)
- Jefatura administrativa (sólo mujeres)
- Psicóloga/o (sólo mujeres)
- Responsable de sección menores (sólo hombres)
- Responsable de sección SAD (sólo hombres)
- Terapeuta ocupacional (sólo mujeres)
- Peluquera/o (sólo mujeres)
- Trabajador/a social (sólo mujeres)

A continuación, se recogen las diferencias salariales entre mujeres y hombres, que se expresan a través de la brecha salarial, siendo el signo negativo a favor de la mujer y el positivo a favor del hombre:

Categoría profesional	Brecha salarial	Causas
Auxiliar de ayuda a domicilio	-8,87%	Se comparan sueldos con convenios colectivos y jornada laboral diferente.
Auxiliar educativo	13,72%	Complemento de antigüedad
Direcciones	0%	
Camarero/a	-75%	Se comparan sueldos con convenios colectivos y jornada laboral diferente, y personal en ERTE debido a la situación de pandemia.
Cocinero/a	99,44%	Se comparan sueldos correspondientes a contratos fijos con contratos de sustitución.
Conductor/a	47,72%	Convenios colectivos diferentes
DUE	-588%	Se comparan sueldos correspondientes a contratos fijos con contratos de sustitución (6 fijo frente a 1 temporal).
Educadores/as	12,55%	Complementos de antigüedad
Fisioterapeuta	-531,77%	Se comparan sueldos correspondientes a contratos a tiempo completo con contrato de jornada reducida (2 mujeres al 100% y el hombre al 23%).
Gerocultor/a	-72%	Se comparan sueldos correspondientes a contratos a tiempo completo con contrato de jornada reducida, además del complemento de antigüedad.
Grupo 4 (Cocineros/as)	-47,59	Mujeres fijas hombres temporales, complementos de antigüedad Convenios diferentes en mujeres
Limpiadores/as	60,85%	Se comparan sueldos correspondientes a diferentes Convenios, y de personas trabajadoras con jornadas diferentes.
Medico	-234%	Se comparan sueldos correspondientes a contratos fijos con contratos de sustitución.
Oficial de mantenimiento	91,78%	Se comparan sueldos correspondientes a contratos fijos con contratos de sustitución
Personal administración	-60,93%	Se comparan sueldos correspondientes a contratos a tiempo completo con contrato de jornada reducida al 50%.
Personal técnico	-7,7%	Diferencia salarial a favor de la mujer, por existir sueldos diferentes.
TASOC	-6,29	Se comparan sueldos con contratos de temporalidad diferente.

Urgatzi SL incluye los elementos básicos en sus diferentes aspectos sustantivos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación:

- El principio de transparencia, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

- La obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración.

Se comprueba que Urgatzi SL dispone de las herramientas necesarias para posibilitar el principio de transparencia: Registro retributivo, auditoría salarial, el sistema de valoración de puestos y la garantía de acceso a la información, si bien se debe adecuar el sistema de valoración de puestos de trabajo.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los principios de adecuación, totalidad y objetividad.

Así, los principales factores se tienen en cuenta en la valoración, se adecuan a la actividad y concurren en la misma: desempeño de tareas y funciones, experiencia, capacitación y condiciones de trabajo, y se aplican de manera objetiva principalmente para todos los puestos.

Se recomienda que la organización tenga en cuenta las áreas de ajuste y mejora propuestas, así como su desarrollo y despliegue a través del plan de acciones correspondiente.

Puntos de atención y áreas de mejora

Se considera que la Dirección debería tener en cuenta los siguientes puntos de atención y áreas de mejora:

- **Impulso de la mejora de la organización mediante la mejora individualizada de los procesos de valoración de puestos y promoción**, a través de su sistematización, la definición de criterios cuantitativos para todos los factores utilizados, la inclusión de controles adecuados en el proceso para asegurar la objetividad de las evaluaciones, y la revisión y valoración periódica sobre la base de la mejora continua.
-
- **Comunicación de la Política salarial a todas las personas de la organización** para la comprensión de su propósito, fundamento y sistemáticas utilizadas para su despliegue.
- **Promoción de la igualdad mediante la negociación colectiva**, estableciendo medidas de acción positiva para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 LOI). Así, las personas negociadoras deberán integrar en el Convenio colectivo la perspectiva de género en sus diferentes artículos pertinentes.

6. OBJETIVOS GENERALES

Fomentar la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el Grupo Urgatzi como un eje primario de la responsabilidad social corporativa (RSE)



Integrar la perspectiva de igualdad de género en la gestión de la empresa.

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.



Impulsar en nuestros grupos de interés medidas contra la discriminación por razón de sexo, religión, país de origen, discapacidad o tendencia sexual y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

7. EJES DE ACTUACIÓN

El Plan de Igualdad del Grupo Urgatzi contempla 6 ejes de actuación alineados con el diagnóstico realizado y en consonancia con los objetivos generales y su consecución.

- EJE 1. Estrategia
- EJE 2. Comunicación
- EJE 3. Brecha de género
- EJE 4. Procesos de RRHH
- EJE 5. Formación y sensibilización
- EJE 6. Salud Laboral y violencia de género

Estos ejes se encuentran desarrollados en un cronograma con plazos, indicadores y asignación de funciones.

8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS DE IGUALDAD Y PROGRAMA.

Se recogen los objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico, con detalle de las personas responsables y calendarización prevista.

EJE DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	Año 2021	Año 2022		Año 2023		Año 2024		Año 2025		
						1º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre		
1	ESTRATEGIA	Lograr la inclusión de la igualdad en las estrategias generales de la empresa y la adopción de una posición proactiva en el logro de la misma.	1.1.1	Inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo explícito en los documentos y planes estratégicos de la empresa.	Nº objetivos y estrategias definidas % acciones de mejora	Gerencia y Dirección de sistemas	Humanos								
			1.1.2	Diseño de un cuadro de mando con indicadores de igualdad, presentando la información desagregada por sexo.	Grado de ejecución	Gerencia y Dirección de sistemas	Humanos Apoyo externo								
			1.1.3	Política organizativa: Análisis y revisión de los perfiles de puesto.	Grado de ejecución Nº de puestos revisados	Gerencia Área RRHH	Humanos Apoyo externo								
			1.1.4	Formación y sensibilización al equipo directivo en igualdad de género.	Nº de acciones formativas	Gerencia Área RRHH	Apoyo externo								
1.2	Implicar a la RTL en la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad	Promoción de la igualdad mediante la negociación colectiva, estableciendo medidas de acción positiva para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 LOI). Integrar en los convenios la perspectiva de género en sus diferentes artículos pertinentes.	1.2.1		Nº medidas conjuntas con el Comité Nº acciones integradas en el convenio	Comisión negociadora	Humanos								
2	COMUNICACIÓN	Fomentar una cultura de igualdad asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	2.2.1	Continuar con la implementación de lenguaje inclusivo.	Grado de implantación	Área de RRHH	Humanos Apoyo externo								
			2.2.2	Creación de un manual interno de comunicación inclusiva y no sexista.	Grado de ejecución	Área de RRHH	Humanos Apoyo externo								
			2.2.3	Comunicación del II Plan de igualdad, y materias específicas de igualdad: Corresponsabilidad, política salarial y conciliación, violencia de género.	Nº de comunicado internos	Comisión negociadora	Humanos								
3	BRECHA DE GÉNERO	Disminución de la brecha de género	3.1.1	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.	Grado de ejecución	Gerencia y Dirección de sistemas									
			3.1.2	Priorización de la contratación del sexo infrarrepresentado para los puestos que corresponda.	Grado disminución de brecha de género	Gerencia y Dirección de sistemas									
4	PROCESOS DE RRHH	Integrar la perspectiva de género en los procesos de RRHH	4.1	Formar en materia de igualdad	4.1.1	Formación al Área de RRHH en procesos de selección con perspectiva de género.	Eficacia de la formación	Área de RRHH	Apoyo externo						
			4.2.1	Impulso de la mejora de la organización mediante la mejora individualizada de los procesos de valoración de puestos y promoción, a través de su sistematización, la definición de criterios cuantitativos para todos los factores utilizados, la inclusión de controles adecuados en el proceso para asegurar la objetividad de las evaluaciones, y la revisión y valoración periódica sobre la base de la mejora continua.	Nº procesos sistematizados e implantados	Dirección de sistemas Área de RRHH	Humanos Apoyo externo								
			4.2.2	Comunicación de la Política salarial a todas las personas de la organización para la comprensión de su propósito, fundamento y sistemáticas utilizadas para su despliegue.	Grado de implantación	Dirección de sistemas Área de RRHH	Humanos Apoyo externo								
			4.2.3	Definir y sistematizar el proceso de promoción interna y de mejora del desempeño, incluyendo los criterios y procedimiento de evaluación.	Grado de implantación	Dirección de sistemas Área de RRHH	Humanos Apoyo externo								
5	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Sensibilización/formación en materia de igualdad	5.1.1	Diseño de acciones formativas/sensibilización internas en materia de igualdad a disposición de todo el mundo.	Nº de acciones formativas diseñadas	Área de RRHH	Apoyo externo								
			5.1.2	Diseño de un plan de formación específico en materia de igualdad.	Grado de ejecución	Área de RRHH	Apoyo externo								
			5.1.3	Implantación del Plan de formación	% implantación	Área de RRHH	Apoyo externo								
6	SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	Integrar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos	6.1	Evaluación de riesgos y Vigilancia de la salud con perspectiva de género	Grado de ejecución	Dirección de sistemas Técnico de PRL	Humanos								
			6.2.1	Fomento de la utilización del canal denuncia.	Nº pildoras informativas	Dirección de sistemas Área de RRHH	Humanos								
		6.2	Asegurar el cumplimiento del protocolo de violencia laboral: prevención del acoso	6.2.2	Revisión y mejora del protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado con la RTL.	Grado de ejecución	Dirección de sistemas Área de RRHH	Humanos							
				6.2.3	Realizar actuaciones de información y concienciación periódicas sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.	Nº acciones realizadas	Dirección de sistemas Área de RRHH	Humanos							

9. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de llevar a cabo un adecuado seguimiento y evaluación de todas las medidas y acciones contempladas en el presente Plan de Igualdad, previa acuerdo de la Comisión negociadora, se creará una comisión de seguimiento, que velará por el cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad, así como de su interpretación, aplicación y seguimiento de este. Asimismo, informará periódicamente a la Comisión negociadora.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas, la empresa facilitará los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

La Comisión negociadora será la encargada de llevar a cabo el control y seguimiento periódico en reuniones y mediante la revisión del estado de los planes de acción previstos para el desarrollo de los objetivos específico y medidas de igualdad.

Igualmente realizará un informe de evaluación intermedia y final con información cuantitativa y cualitativa que se articulará sobre tres ejes:

1. Evaluación de resultados ("¿qué se ha hecho?"):

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de igualdad.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

2. Evaluación del proceso ("¿cómo se ha hecho?"):

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

3. Evaluación del impacto ("¿qué se ha conseguido?"):

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.

- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan de igualdad podrá ser modificado cuando sea pertinente, requiriendo la aprobación de la Comisión negociadora.

En materia de solución de conflictos de trabajo, las partes firmantes del presente Plan en representación de la empresa y de las personas trabajadoras, podrán acudir al Consejo de Relaciones Laborales de Bizkaia.