emun
Euskara eta
berrikuntza soziala

Plan para la igualdad de genero de Iraurgi Berritzen

Noviembre 2022

iraurgi berritzen

Indice

Determinación de las partes que han acordado el plan 2
Incidencia del Plan en cuanto a personas, territorio y tiempo 2
Diagnóstico de la situación de la empresa 2
Auditoría retributiva 3
Conclusiones y retos del diagnóstico 3
Objetivos cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad. 7
Medidas, plazos e indicadores 9
Medios y recursos 13
Sistema para la realización del seguimiento, evaluación y revisión. 13
Composición y funcionamiento del Grupo de Trabajo de Igualdad 15
Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento 17
Procedimiento para la realización de modificaciones 17

Determinación de las partes que han acordado el plan

Iraurgi Berritzen no cuenta con un representante legal entre sus trabajadores. En la constitución de la mesa negociadora ha participado el sindicato que tiene peso en el sector CCOO.

La mesa negociadora está compuesta por las siguientes personas:

Personas con voz y voto:

Nombre	Puesto de trabajo y cargo
B.B.A.	Directora general y representante de la empresa
A.A.K.	Representante del sindicato Comisiones Obreras

Personas con voz pero sin voto:

Nombre	Puesto de trabajo y cargo
N.A.I.	Responsable de administración
E.M.M.	Representante del sindicato Comisiones Obreras
G.M.M.	Asesora de lal Cooperativa EMUN

Incidencia del Plan en cuanto a personas, territorio y tiempo

Se ha acordado que el plan afecte a todas las personas que trabajen en Iraurgi Berritzen. Estará vigente entre el 2022-2025 y será de aplicación en todos los lugares de trabajo de esta entidad.

Diagnóstico de la situación de la empresa

El diagnóstico de igualdad de género que hemos elaborado en Iraurgi Berritzen durante el 2022 ha sido incorporado como anexo en la plataforma RECGON.

Auditoría retributiva

La auditoría retributiva, su duración y periodicidad se ha incorporado a la plataforma REGCON. Este documento se ha elaborado en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, para la igualdad retributiva de mujeres y hombres.

Conclusiones y retos del diagnóstico

En la siguiente tabla se recogen las principales conclusiones y retos identificados en el diagnóstico de igualdad de género de Iraurgi Berritzen:

Conclusiones	Retos
Iraurgi Berritzen es una empresa feminizada. Iraurgi Berritzen tiene feminizados la mayoría de áreas y puestos de trabajo. En el único puesto y área que está masculinizada trabaja una sola persona. Analizando los grupos de puestos de trabajo se observa que todos están feminizados. **En Iraurgi Berritzen hay mujeres de todas las edades, mientras que los hombres pertenecen a un tramo determinado.** Los hombres de Iraurgi Berritzen tienen entre 30 y 50 años. En cambio, hay mujeres de todas las franjas de edad.	
La entidad está más feminizada que hace cuatro años. En los últimos cuatro años han dejado la institución 3 mujeres y 2 hombres y se han incorporado 9 mujeres y 3 hombres, por lo que actualmente forman parte de Iraurgi Berritzen seis mujeres y un hombre más. **En los últimos cuatro años se han contratado más mujeres que hombres.** Se han contratado más mujeres tanto con contratos fijos como eventuales. **El número de mujeres candidatas en los procesos selectivos para puestos fijos ha sido muy superior** A pesar de que no se ha hecho nada específico para la obtención de candidaturas femeninas en los procesos de selección han sido 25 las candidaturas de mujeres y 8 las de hombres conseguidas. En un proceso de selección el equipo de seleccionadores fue mixto y en el otro compuesto por mujeres.	

Las ofertas de empleo llegan de la misma manera a hombres y mujeres Los canales por los que se comunican las ofertas de empleo aseguran que la oferta laboral llegue por igual a hombres y mujeres.	
No existen procesos estandarizados de promoción interna.	*Crear un proceso de promoción interna que informe a todo el personal y sea transparente. Junto a ello, el hecho de que las personas que participan en la promoción estén formadas en temas de género da mayor garantía a la igualdad.*
No existen procesos estandarizados para la evaluación de personas.	*Crear un proceso transparente de evaluación de personas basado en la valoración de puestos de trabajo realizada en 2022. Se debería cuidar que quienes participan en ella tengan perspectiva de género.*
Las acciones formativas han sido en horas de trabajo. Todas las acciones formativas de la entidad han sido en horas de trabajo. Cuando el trabajador ha solicitado permiso para realizar exámenes en horas de trabajo de otras formaciones, Iraurgi Berritzen lo ha autorizado.	*Mantener las acciones formativas en horas de trabajo así como permisos para realizar exámenes.*
No se han realizado acciones formativas sobre igualdad de género. En Iraurgi Berritzen no se ha recibido formación sobre igualdad de género hasta el inicio de este diagnóstico.	*Preveer formación en igualdad de género para todo el colectivo y específicamente para los profesionales que participan en los procesos de gestión de personas.*
No existe plan de formación personalizado.	*Si se decidiera diseñar el plan de formación sería interesante analizarlo con perspectiva de género. Es decir, analizar el género de las personas en las formaciones estratégicas así como en los puestos de trabajo que van a tener desarrollo profesional.*
Realizada una valoración de puestos de trabajo. La valoración de los puestos ya está realizada, por lo que se ha podido agrupar los puestos en función del trabajo de igual valor.	*Analizar la valoración de puestos de trabajo desde una perspectiva de género.*
Existe una brecha salarial media del 23%.	*Hacer una reflexión sobre el uso del contrato a tiempo parcial.*

A pesar de ser una organización feminizada, la brecha salarial media general es del 23%. Por un lado, muchos hombres de la organización están en puestos de alto valor. Por otro lado, todas las personas con contrato parcial son mujeres y de cinco personas con contrato de duración determinada cuatro son mujeres.	*Analizar el uso de contratos de duración determinada.*
El personal tiene posibilidades de adaptar el calendario y el horario La organización del trabajo en Iraurgi Berritzen permite adaptar el calendario y el horario. Prueba de ello es poder elegir entre 4 calendarios anuales o elegir el horario en sí. El límite suele ser el horario y calendario del propio servicio.	*Conocer con cierta frecuencia las necesidades de las personas de la organización y de los clientes para adecuar mejor las condiciones de trabajo a la realidad.*
La pandemia ha afectado a la organización del trabajo Iraurgi Berritzen realizó en 2017 un trabajo sobre conciliación y se pusieron en vigor una serie de medidas que superaban las medidas legales. La pandemia ha traído consigo otras necesidades, así como otra organización del trabajo **La mayoría de las personas ocupadas en trabajos con horarios más rígidos son mujeres.** Algunos servicios deben cumplir un horario concreto. La mayoría del personal de Iraurgi Berritzen que trabaja en ellas son mujeres. **Las excedencias no están reguladas** En el reglamento de régimen interno no hace mención a las excedencias.	*Actualizar el análisis sobre la conciliación.* *Ofrecer a todos los compañeros y compañeras en las sesiones de género, formación y sensibilización sobre las tareas de cuidado (incluido el cuidado de ancianos.)* *Reflexionar sobre las posibilidades de disminuir esta rigidez.* *Incluir en el Reglamento de la empresa las posibilidades de excedencia del personal tomando como referencia Udalhitz*
Iraurgi Berritzen no dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de género.	*Elaborar un protocolo para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y elaborar y sensibilizar a toda la plantilla*
No existen medidas previstas para poner en vigor en caso de violencia de género.	*Conocer los derechos y medidas para la protección de las víctimas de la violencia de género y reflexionar sobre lo que Iraurgi Berritzen puede hacer al respecto*
No se han observado imágenes sexistas en la comunicación externa	*Sería interesante recibir una breve formación sobre este tema para sensibilizar a todo el personal y acordar cómo utilizar algunos*

Se ha utilizado el masculino genérico en la comunicación externa No se ha trabajado en torno al lenguaje no sexista.	*términos. Por ejemplo, los nombres de las profesiones de Iraurgi Berritzen y los de los interlocutores habituales de sus miembros.*

Objetivos cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad.

Para avanzar en la implementación del plan, un plan de igualdad de género sigue un marco que se divide en 4 ejes y 12 áreas de trabajo:

	ARDATZAK	LAN ARLOAK
PLAN DE IGUALDAD	LIDERAZGO, POLÍTICAS Y CAMBIO CULTURAL	- Cultura organizativa y política de empresa (Políticas, reglamento) - Comunicación interna y participación. - Formación y sensibilización.
	PERSONAS	- Gestión de Recursos Humanos (Proc. selección, contratación, promoción interna, sueldos) - Salud laboral (Acoso sexual y por razón de sexo) - Conciliación y corresponsabilidad
	GESTIÓN DE PROCESOS	- Gestión administrativa-financiera - Cliente: Producción y oferta de servicios - Proveedores: Contratación externa y compras - Gestión de la innovación
	RELACIÓN CON EL ENTORNO Y LA SOCIEDAD	- Imágen y comunicación externa - Compromiso con el entorno social y medio ambiente sostenible

Tras el trabajo realizado por Iraurgi Berritzen en torno a la igualdad de género en 2022, ha definido los objetivos para el periodo **2022-2025**. En la siguiente tabla se recogen los ejes para este periodo, las líneas de acción que se van a trabajar, los objetivos que se pretenden alcanzar dentro de cada uno de ellos y el número de acciones previstas para cada uno de ellos.

Eje	Líneas de acción	Nº de objetivos	Nª de acciones
1. Liderazgo, políticas y cambio cultural	1.1 Política empresarial y cultura organizativa (políticas, normativa)	1	4
	1.2 Comunicación interna y participación	1	3
	1.3 Formación y sensibilización	1	6
2. Personas	2.1 Gestión de recursos humanos	4	12
	2.2 Salud laboral	1	1
	2.3 Conciliación corresponsable	1	1
	3.1 Imagen y comunicación externa	1	1

3. Relación con la sociedad y el entorno	3.2 Compromiso con el entorno social	0	0
	TOTAL	10	29

Iraurgi Berritzen tendrá ocho objetivos en los próximos cuatro años. Estos son:

1. Gestionar el plan de igualdad
2. Fomentar la participación de las personas colaboradoras para la igualdad de género
3. Sensibilizar y formar a las personas
4. Reflexionar sobre los factores que influyen en la brecha salarial
5. Desarrollar el proceso de gestión de personas
6. Elaboración del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo
7. Prepararse para gestionar a las compañeras que puedan ser víctimas de violencia de género
8. Análisis de riesgos psicosociales
9. Actualizar el abordaje de la conciliación
10. Revisar la imagen y el lenguaje utilizado en la comunicación externa

En las siguientes páginas se recogen los objetivos y acciones que se van a trabajar año a año en el periodo 2022-2025.

Medidas, plazos e indicadores

1 1. LIDERAZGO, POLITICA Y CAMBIO CULTURAL	AÑO				Responsable	Indicador
	2022	2023	2024	2025		
1.1 Política de empresa y cultura organizativa (políticas, reglamento)						
Primer objetivo: Gestionar el plan de igualdad						
1. Registrar el plan de igualdad					Responsable de administración	Realizado/No realizado
2. Incorporar este plan de igualdad en el plan estratégico de Iraurgi Berritzen 2023-2027					Directora general	Realizado/No realizado
3. Constituir una comisión de igualdad					Directora general	Realizado/No realizado
4. Evaluar anualmente las acciones del plan de igualdad en la comisión de igualdad y planificar los objetivos y acciones del año siguiente					Comisión de igualdad	Realizado/No realizado
1.2. Comunicación interna y participación						
Segundo objetivo: Fomentar la participación de las personas en la igualdad de género						
5. Comunicar a todo el equipo de trabajo las principales conclusiones del diagnóstico y los objetivos principales del plan					CCOO	Realizado/No realizado
6. Comunicar a todas las personas trabajadoras lo realizado anualmente en el plan de igualdad y lo previsto para el año siguiente y solicitar aportaciones					Comisión de igualdad	Realizado/No realizado
7. En el plan de acogida se facilitará al nuevo trabajador información del plan de igualdad y del protocolo para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo					Responsable de administración	Realizado/No realizado

2 PERTSONAK	AÑO 2022	2023	2024	2025	Responsable	Indicador
2.1 Gestión de recursos humanos						
Cuarto objetivo: Reflexionar sobre los factores que influyen en la brecha salarial						
7. Analizar la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género. ¿Las personas de qué género se están desarrollando? y ¿las personas de qué género se están formando en temas necesarios para los puestos de responsabilidad (competencias clave)?					Directora general	Realizado/No realizado
8. Realizar el registro retributivo según lo establecido en la ley 902/2020.					Responsable de administración y Directora general	Realizado/No realizado
2. Organizar una sesión formativa para todo el personal sobre temas de igualdad de género. Se explicará la específica del cuidado y que uno de los grandes retos que tenemos en la actualidad como sociedad es el					Emun	Nº de muj. y hombres que han partic/nº de muj. y homb.
Quinto objetivo: Desarrolar el proceso para la gestión de personas						
9. Recoger la información de participantes de los procesos de selección y promoción interna que se realicen durante el periodo de este plan, tal y como se ha realizado en el diagnóstico.					Emun Responsable administración	Nº de muj. y hombres que han partic/nº de muj. y homb. convocados
10. Crear un procedimiento estandarizado para promociones internas.					Directora general	Realizado/No realizado
4. Realizar acciones de sensibilización en torno al 8 de marzo y 25 de noviembre. Estas acciones pueden ser: difundir a todo el personal las acciones del plan de igualdad de género previstas para ese año, añadir imágenes o mensajes concretos en las firmas de correo electrónico o en la web, dar una sesión de formación sobre la brecha salarial mostrando					Directora general Comisión de igualdad	Realizado/No realizado
11. Crear un procedimineto estandarizado para la evaluación de los trabajadores.					Directora general	Realizado/No realizado
12. Reflexionar en torno al uso de contratos a tiempo parcial y de contratos por un tiempo determinado.					Directora general	Realizado/No realizado
Sexto objetivo: Crear un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo						
13. Crear un reglamento del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo					Comisión de igualdad/ Emun	Realizado/No realizado
5. Realizar un taller de empoderamiento de las mujeres					Comisión de igualdad	Realizado/No realizado
14. Formar asesores confidenciales.					Emun	Realizado/No realizado
6. Realizar un taller para trabajar la masculinidad (Gizonduz)					Comisión de igualdad	Realizado/No realizado
15. Informar del protocolo a todo el personal					Comisión de Igualdad	Realizado/No realizado
16. Informar a las entidades del entorno sobre el protocolo de Iraurgi Berritzen y aprovechar las oportunidades que se generan para aprender de sus protocolos					Comisión de Igualdad	Realizado/No realizado

Séptimo objetivo: Preparación para la gestión de potenciales víctimas de violencia de género entre el personal						
17. Conocer los derechos de las personas víctimas de violencia de género y las medidas existentes para su protección e integrarlas en la gestión de las personas.					Directora general	Realizado/No realizado
18. Analizar facilitar que la persona víctima de violencia de género pueda recibir atención psicológica en el caso de ser progenitora de niños y niñas de corta edad.					Directora general	Realizado/No realizado
2.2 Salud laboral						
Octavo objetivo: Analizar riesgos psicosociales						
19. Analizar las consecuencias desde la perspectiva de género tras pasar el cuestionario psicosocial					Comisión de Igualdad/Directora general	Realizado/No realizado
2.3 Conciliación responsable						
Noveno objetivo: Actualizar el trabajo sobre conciliación						
20. Por un lado, conocer las necesidades de los/as cliente/as y de los servicios, por otro, de los/as trabajadores/as y realizar propuestas para adecuar la organización del trabajo.					Directora general	Realizado/No realizado

RELACIÓN CON LA SOCIEDAD Y EL ENTORNO	AÑO				Responsable	Indicador
	2022	2023	2024	2025		
3.1 Imágen y comunicación externa						
Décimo objetivo: Revisar la imágen y el lenguaje utilizado en la comunicación externa						
21. Organizar una formación sobre el lenguaje no sexista para todo el personal.					Comisión de Igualdad	Realizado/No realizado
22. Analizar la comunicación interna y externa de Iraurgi Berritzen para identificar las materias en lenguaje e imagen					Comisión de Igualdad	Realizado/No realizado

Medios y recursos

Estos son los medios y recursos con los que contará Iraurgi Berritzen para implementar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de los objetivos y acciones.

MEDIOS MATERIALES

Con la concreción anual del plan de gestión de la organización se determinará el presupuesto para el plan de igualdad. Los presupuestos definidos para llevar a cabo los objetivos y acciones para 2022 y 2023 son los siguientes:

- Presupuesto 2022: 5.100€
- Presupuesto 2023: 2.580€

RECURSOS HUMANOS

- **Comisión de Igualdad**. La Comisión de Igualdad se encargará de la implementación, seguimiento y evaluación del Plan. Estará compuesto por cuatro personas con la dedicación necesaria para realizar dentro de las horas de trabajo las tareas que se describen más adelante.

- **La Coordinadora para la Igualdad** tendrá también toda la dedicación necesaria para el desempeño de las funciones que se describen más adelante.

- **Dirección**: La Directora General colaborará permanentemente con la Coordinadora para la Igualdad. A petición de la Directora General, la Coordinadora de Igualdad realizará aportaciones en materia de igualdad de género en la Junta Directiva, en los foros en los que se reúna todo el personal y en otras instituciones.

Sistema para la realización del seguimiento, evaluación y revisión.

Se preven dos grupos para realizar el seguimiento, evaluación y revisión del Plan:

COMISIÓN DE IGUALDAD

Es el grupo de trabajo encargado de la **implementación** de este plan. La coordinadora de igualdad será miembro del mismo.

Además de implementar las acciones, realizará un seguimiento de las acciones del plan en las reuniones ordinarias utilizando el plan anual de igualdad.

Así mismo, realizará una evaluación anual del plan y propondrá los objetivos y acciones para el próximo año en el plazo requerido por la Directora.

La evaluación se realizará mediante al menos dos instrumentos:

- Plan anual de igualdad. Se analizarán los indicadores de cada acción y el impacto obtenido con ellas.
- Indicadores: Se analizará la brecha salarial media total efectiva de cada año y la brecha de cada grupo (se calculará a la hora de realizar el registro salarial en enero

de cada año). Esta información será analizada por la Comisión de Igualdad. Para ello analizará también la evolución interanual de estos indicadores.

	2022	2023	2024	2025
1er grupo				
2º grupo				
3er grupo				
4º grupo				
5º grupo				
TOTAL				

En este documento de propuesta de objetivos y acciones se tendrán en cuenta los objetivos y acciones previstas para ese año y las acciones correctoras y de mejora identificadas en la evaluación del año anterior.

Este plan de igualdad se revisará a mitad del periodo de planificación, en el año 2024. Para ello se tendrá en cuenta, por un lado, las acciones realmente implementadas y su número y, por otro, el impacto de las mismas en la consecución de los objetivos.

En el momento de la revisión se valorará la necesidad de introducir modificaciones significativas en el plan.

Esta revisión será realizada por la Comisión de Igualdad y deberá ser aprobada por la Comisión de Seguimiento y la Dirección.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se reunirá al menos una vez al año para asegurar la correcta implementación del plan y **su seguimiento y evaluación.**

La Comisión de Igualdad podrá proponer a la Comisión de Seguimiento la modificación de este sistema de seguimiento, evaluación y revisión para la mejora del Plan.

MESA NEGOCIADORA

La Mesa Negociadora se volverá a reunir una vez finalizada la vigencia del presente plan **para la aprobación del plan, diagnóstico y de la auditoría retributiva** del siguiente periodo de planificación.

Además, si existieran incomprensiones en el Grupo de Trabajo de Igualdad o entre el Grupo de Trabajo de Igualdad y la Dirección, la Mesa Negociadora se volvería a reunir para resolverlas, tal y como se recoge más adelante en el apartado de Procedimiento de Modificación.

Composición y funcionamiento del Grupo de Trabajo de Igualdad

La composición y funcionamiento del Grupo de Trabajo de Igualdad será la siguiente:

COMPOSICION:

Se seguirán los siguientes criterios para la composición del Grupo de Trabajo de Igualdad:

¬ Al menos la mitad de sus miembros serán mujeres
¬ La Coordinadora será una mujer
¬ En función del tema a tratar se podrá invitar a otras personas a las reuniones del Grupo de Trabajo de Igualdad de Iraurgi Berritzen o de otras instituciones.

A la hora de elegir a las personas del Grupo de Trabajo de Igualdad se tendrá en cuenta la formación y motivación de la persona candidata en el tema.

Teniendo en cuenta estos criterios se ha decidido que en este periodo de planificación el Comité de Igualdad estará formado por las siguientes personas:

- Responsable de Administración
- Técnica de Empleo y Formación
- Técnica de Emprendizaje
- Coordinador de Educación

FUNCIONAMIENTO:

El Grupo de Trabajo de Igualdad se encargará de realizar el seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad. Sus funciones son las siguientes:

Funciones de la Comisión de Igualdad:

- Diseñar el plan anual de Igualdad.
- Implementar las acciones recogidad en el plan anual de Igualdad.
- Realizar el seguimiento, evalulación y revisión del plan de Igualdad.
- Definir los medios materiales y humanos necesarios para llevar a cabo adecuadamente el Plan de Igualdad.
- Preparar y canalizar las comunicaciones en materia de igualdad para facilitar de forma eficaz la relación y comunicación de la Comisión, Áreas y en general con el conjunto de la plantilla, de Iraurgi Berritzen.

Duración de los cargos del Grupo de trabajo de Igualdad

Las personas que integran la Comisión de Igualdad ocuparán este cargo hasta la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.

En caso de que haya que sustituir a alguna persona, el Grupo de Trabajo de Igualdad propondrá la persona más adecuada.

Reuniones de la Comisión de Igualdad:

La Comisión de Igualdad se reunirá como mínimo 3 veces al año.

Establecerá el calendario de las reuniones del ejercicio al inicio del año.

A la hora de gestionar las reuniones se tendrá en cuenta la política lingüística de Iraurgi Berritzen.

Dedicación de las personas de la Comisión de Igualdad

La Dirección reconocerá a su personal la dedicación a las funciones del Comité de Igualdad dentro del horario de trabajo y se asegurará de la dedicación necesaria para el desempeño de dichas funciones.

Coordinadora de Igualdad

Para garantizar la buena marcha del proyecto, habrá un referente o coordinadora de Iraurgi Berritzen. Será mujer y miembro del Grupo de Trabajo de Igualdad.

La Coordinadora de Igualdad será Nekane Arrieta.

Funciones de la coordinadora de igualdad

- Trasladar a la Dirección la información general y relevante del Grupo de Trabajo de Igualdad, propuestas y solicitudes.
- Tener una visión completa del proceso.
- Participar activamente en la ejecución y seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad.
- Formar parte del Grupo de Trabajo de Igualdad y participar en las reuniones.
- Organizar las reuniones necesarias de la Comisión de Seguimiento y del Grupo de Trabajo de Igualdad.
- Servir de puente entre Iraurgi Berritzen y las entidades externas que pueden intervenir en el plan de igualdad.

Dedicación de la coordinadora de igualdad

La Dirección reconocerá a la trabajadora, dentro del horario de trabajo, la dedicación a las funciones de Coordinadora de Igualdad, asegurando la dedicación necesaria para el desempeño de las mismas.

Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

COMPOSICIÓN:

Esta Comisión estará compuesta por:

Nombre	Puesto de trabajo o Cargo
B.B.A.	Directora General y representante de la empresa
N.A.I.	Responsable de administración y coordinadora de Igualdad
A.A.K.	Representante del sindicato Comisiones Obreras
E.M.M.	Representante del sindicato Comisiones Obreras

La convocatoria de las reuniones de la Comisión de seguimiento las realizará la coordinadora de igualdad.

FUNCIONAMIENTO:

La Comisión de seguimiento garantizará la realización del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.

Asimismo, tratará de dar respuesta a las dudas que pueda tener el Grupo de Trabajo de Igualdad.

Procedimiento para la realización de modificaciones

El procedimiento de modificación del plan para solventar las discrepancias que puedan surgir en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, salvo que la ley o la normativa del convenio colectivo obliguen a su adecuación es el siguiente:

Si en el seno del Grupo de Trabajo de Igualdad o entre éste y la Dirección no se hubiera podido solucionar algún problema conflictivo relativo al cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación de este Plan de Igualdad, lo trasladarán a la Mesa Negociadora del Plan de Igualdad para que lo reconduzca y se siga implementando el mismo.