

I PLAN DE IGUALDAD (2022-2026)

DE

AZKOYEN S.A.

- 1. INTRODUCCIÓN , MARCO NORMATIVO**
- 2. AMBITO, VIGENCIA Y METODOLOGIA**
- 3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**
- 4. COMISION NEGOCIADORA DE IGUALDAD**
- 5. RESULTADO DEL DIAGNOSTICO**
- 6. PLAN DE ACCIONES Y MEDIDAS. OBJETIVOS**
- 7. SEGUIMIENTO, EVALUACION Y MODIFICACIÓN**
- 8. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO**
- 9. PRESUPUESTO**
- 10. ANEXOS**

Peralta (Navarra), Febrero 2022



1.- INTRODUCCIÓN, MARCO NORMATIVO

La empresa **AZKOYEN S.A.**, con CIF nº A31065618, y domicilio social en Avenida San Silvestre s/n, 31350 de Peralta (NAVARRA), con tfno. +34 948 709 709 y web "www.azkoyen.com" es una sociedad mercantil de ámbito privado del sector industrial, de referencia en la Comunidad Foral Navarra y proyección internacional, dedicada a la fabricación, comercialización, distribución, arrendamiento, compraventa y explotación de toda clase de máquinas expendedoras y dispensadoras cualquiera que sea su tecnología, máquinas recreativas o de entretenimiento y todo tipo de maquinaria eléctrica, mecánica y electrónica, incluida en el epígrafe 6420 del CNAE.

Fue constituida el 9 de abril de 1976, y está inscrita en el Registro Mercantil de Navarra, al Tomo 327, Hoja NA- 3378. Con capital social al 31 de diciembre de 2020 de 14.670.000 €. Sus oficinas corporativas se ubican en el Centro de Tajonar sito en Calle del Polígono Industrial Berroa nº 19, 4ª plt. Ofic 401 de Tajonar- 31192 (Navarra).

Desarrolla su actividad en dos centros de trabajo ubicados ambos en la Comunidad Foral de Navarra, localizada su principal sede en el Centro de trabajo operativo de Peralta, y en Tajonar las oficinas corporativas.

Azkoyen S.A tiene una plantilla total, contabilizada a fecha 31 de diciembre de 2020, de 258 personas trabajadoras, distribuidas en los dos centros de trabajo de Navarra, contando el Centro de Peralta con una plantilla de 212 personas, y el centro de Tajonar con 46 personas trabajadoras.

Le resulta de aplicación el vigente Convenio Colectivo de la empresa Azkoyen SA, con vigencia temporal de 1 de enero 2021 al 31 de diciembre de 2022 suscrito el 7 de junio de 2021, Código número 31100282012013, y publicado en el BON nº 216 de fecha 7 de junio de 2021. Se ha tomado también como referencia para la elaboración del Informe Diagnóstico referenciado al año natural de 2020, el Convenio colectivo de empresa 2017-2020, publicado en el BON nº 51 de 13 de marzo de 2018.

Azkoyen S.A es la sociedad matriz del GRUPO AZKOYEN con amplia proyección internacional como multinacional española especializada en el diseño, fabricación y comercialización de soluciones tecnológicas avanzadas para los mercados de vending y HORECA/OCS, medios de pago y seguridad. Se ha caracterizado desde su fundación por la apuesta tecnológica, la investigación y el desarrollo de nuevos productos. Cuenta con sociedades en otros países como Alemania, Reino Unido, Francia, Italia, Bélgica, Colombia, USA.



Sociedad mercantil Anónima que cotiza en la Bolsa de Valores de Madrid y Bilbao así como en el Sistema de Interconexión bursátil (Mercado Continuo), en cuyo capital social participan tanto personas jurídicas como físicas, relacionadas en su INFORME ANUAL 2020, cuenta con un Consejo de Administración compuesto por nueve miembros, de los que solo una (representante de persona jurídica) es mujer. El organigrama general de la empresa refleja la organización estructurada en siete departamentos o áreas dependientes de su Managing Director: Strategy & Marketing, PT Commercial, Corporate Human Capital, Coffee & Vs Commercial, Corporate Finance, Operations y el de Innovation.

El impacto COVID-19 como pandemia a nivel mundial provocó en el año de referencia 2020 una reducción en el consumo ,con implicación directa en la demanda de los productos y servicios ofrecidos por el Grupo Azkoyen, como se refleja también en su INFORME ANUAL 2020 consultado para la elaboración del Plan de Igualdad

Tanto la empresa Azkoyen S.A, como GRUPO AZKOYEN vienen adaptando e incorporando a su modelo de gestión cuantos preceptos, obligaciones y adaptación normativa, le es aplicable, tanto a nivel general como específicamente por el ámbito empresarial en el que actúa. Cuentan con un Modelo de gestión de COMPLIANCE implantado en 2019, por lo que dispone de un CODIGO ETICO Y DE CONDUCTA , un Sistema Anticorrupción (conforme a la ISO 37001) y un CANAL DE DENUNCIAS dirigido al conjunto de personas que gestionan, dirigen, trabajan y colaboran para el Grupo Azkoyen.

Como referencia al marco normativo de aplicación al presente PLAN DE IGUALDAD debemos acudir en primer lugar a la Constitución Española de 1978 que proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. El Real Decreto-ley 6/2009 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, vino a impulsar la implantación de los Planes de Igualdad en el ámbito de las empresas de más de cincuenta personas en plantilla.

En el año 2020 se aprobó el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro , y se modifica el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Publicado en el BOE nº 272 de 14 de octubre de 2020, entró en vigor el 14 de enero de 2021. En la misma fecha se publicó en el mismo BOE el Real Decreto 902/ 2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 14 de abril de 2021. Resulta de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y expresamente respecto a la política retributiva, las obligaciones del artículo 28 del ET.

El marco normativo de referencia, además de la normativa estatal se ve complementado con la normativa de la Comunidad Foral de Navarra, Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres, y las Directivas europeas, Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción , y la Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación , como las más relevantes.

El artículo 45.1 de la LOI obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras.

El presente Plan de Igualdad, negociado por lo representantes de la empresa con la representación de legal de la plantilla, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, que la desarrolla, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos a alcanzar y, a tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, estableciéndose un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones fijados en el Plan.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen. Así quedó recogido en el documento que como COMPROMISO DE LA EMPRESA fue suscrito en fecha 1 de septiembre de 2021 y comunicado a todos los integrantes de la misma, iniciando la elaboración e implantación del presente Plan de Igualdad

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea. Al efecto el Comité de empresa, en reunión celebrada el 30 de septiembre de 2021 acordó la delegación en tres personas del Comité para su integración en la Comisión negociadora. Así se recogió en el ACUERDO entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores de fecha 30 de septiembre de 2021, previo a la Constitución de la Comisión negociadora con la representación legal del Comité de empresa, compuesta paritariamente por 6 personas designadas la parte empresarial y la parte social, cuyas tres mujeres representantes del sindicato ELA ostentan una representatividad del 84,62 %, tal y como quedó reflejado en el Acta de CONSTITUCION de la Comisión negociadora de fecha 14 de octubre de 2021.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad, cuyo Informe fue aprobado por unanimidad de la Comisión en reunión celebrada el 7 de febrero de 2022, nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

.- AMBITO, VIGENCIA Y METODOLOGIA

El **ámbito territorial** de aplicación del Plan de Igualdad abarca a los dos centros de trabajo ubicados ambos en la Comunidad Foral de Navarra, localizada su principal sede en el Centro de trabajo operativo de Peralta, y en Tajonar las oficinas corporativas.

El **ámbito personal** se extiende a la totalidad de la plantilla que cuenta con 258 personas trabajadoras, distribuidas en los dos centros de trabajo de Navarra, el Centro de Peralta con una plantilla de 212 personas, y el centro de Tajonar con 46 personas trabajadoras. A su vez, sus acciones y efectos previstos se hacen extensibles a las empresas clientes y colaboradoras de nuestra empresa, así como expresamente a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de los servicios.

Se ha planteado para su **vigencia**, que el presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir.

Por todo ello la vigencia del Plan será de carácter cuatrianual, desde su aprobación por unanimidad de la Comisión negociadora de Igualdad en la reunión del 25 de febrero de 2022, hasta el 24 de febrero de 2026, por tanto se establece para el periodo 2022-2026.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa no obligue a su revisión o se den los supuestos establecidos en la misma para su revisión y/o modificación, por lo que se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

Cuando su vigencia llegue a término se realizará un nuevo plan, ajustado a la evolución y situación de la empresa en ese momento, teniéndose en cuenta lo ejecutado y experimentado tras la puesta en marcha del I Plan de Igualdad.

La **metodología** de trabajo ha combinado las acciones de preparación, análisis y estudio y puesta en común mediante reuniones con los responsables del Departamento de RRHH (HC), presencialmente y vía telemática, así como de manera presencial en las instalaciones del domicilio social en el Centro de trabajo de Peralta de la Comisión negociadora de Igualdad que se ha reunido de manera regular una vez al mes.

Todas las actas de las reuniones de trabajo se anexan como documentación del

Plan.

Se ha contado con el asesoramiento externo especializado en materia de Igualdad, mediante profesional jurídica y letrada en ejercicio del Despacho Barrero Abogados, quien ha estado presente (con voz pero sin voto) en todas y cada una de las reuniones de la Comisión negociadora, además de las reuniones mantenidas con la Dirección y Responsable del Departamento de RRHH (HC) de la empresa, habiendo impartido a las personas integrantes de la Comisión la formación inicial y presentado las sesiones de formación a la plantilla, que se iniciaron durante las primeras fases de elaboración del Presente Plan.

La primera sesión de formación a la Comisión negociadora tuvo lugar de manera presencial en las instalaciones de la empresa el 14 de octubre de 2021 y durante el mes de noviembre y diciembre de 2021 se realizó una campaña informativa/formativa a toda la plantilla a través del canal de comunicación propio de la empresa BeOne, difusión de carteles y mediante correos electrónicos, y se planifican las sesiones de formación como quedó reflejado en el acta de la reunión de la Comisión de fecha 16/12/2021, donde se adjuntan las presentaciones (píldoras formativas) de las sesiones de formación que se llevan a cabo por medios audiovisuales.

Tras las reuniones mantenidas inicialmente con los representantes de la empresa, con la decisión y compromiso de su Dirección y con la constitución de la Comisión negociadora de Igualdad del Plan de Igualdad de la empresa Azkoyen S.A. el día 14 de octubre de 2021, se pone en marcha la negociación del Plan con la participación de representantes de los trabajadores, cuyos datos de identificación constan en la misma, y el Acta de constitución de la Comisión negociadora de Igualdad, cuyos integrantes firman el correspondiente Compromiso de confidencialidad y secreto .

Para ello se suscribe en fecha 30 de septiembre de 2021 el Acuerdo entre las personas designadas en representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores por el Comité de empresa, designando a las tres personas que la integran como pertenecientes al sindicato ELA que cuenta con el 84,62% de representatividad el Comité de empresa. Dicha delegación del Comité de empresa fue acordado en reunión celebrada el 30 de septiembre de 2021

En la negociación del Plan en el seno de la Comisión negociadora de Igualdad se ha aportado por parte de la empresa la información y todos aquellos datos cuantitativos y cualitativos sobre composición de la plantilla por sexos, grupo profesional y jornada, tipos de contrato, antigüedades , edad de la plantilla, altas y bajas, pertenencia a departamentos, promociones, participación en los cursos de formación, retribuciones etc., desagregados por mujeres y hombres todo ello referenciado a 2020, y dependiendo de los datos, se han facilitado los de tres años anteriores.

Con toda la información cuantitativa y cualitativa, la empresa ha elaborado el Informe

Diagnóstico de situación. Para ello, ha seguido las recomendaciones, Manuales para la elaboración del Plan de igualdad en las empresas y Guías “Orientaciones para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas” del Instituto de la Mujer y el Ministerio de Igualdad. También se han tenido en cuenta guías, recomendaciones y aspectos de la metodología IGE, Manual de Procedimiento para la integración de la Igualdad de Género en las Empresas de Navarra, del Instituto Navarro para la Igualdad (INAI) del Gobierno de Navarra.

3.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Dirección de la entidad suscribió en fecha 1 de septiembre de 2021 su compromiso en los siguientes términos :

“Con la finalidad de afianzar en nuestra empresa las políticas que integran 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 que hasta la fecha venimos implantando, reiteramos nuestro compromiso en el establecimiento de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Estamos comprometidos con la cumplimentación del marco legal que actualmente acoge la normativa sobre Igualdad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y normativa de desarrollo, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En nuestra Comunidad Foral Navarra también de aplicación la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en los que esta empresa desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando de forma especial cualquier actuación contraria a la efectiva igualdad de trato y oportunidades que pongan a una persona de un sexo/género en desventaja particular respecto de personas de otro.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se continuará informando de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se trabajará en afianzar la proyección de la imagen de nuestra entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con nuestro compromiso con los modelos de gestión que impulsan la conciliación de la vida, laboral, familiar y personal, integrados en nuestra Responsabilidad social corporativa, y nuestro implantado sistema de Compliance.

Los principios enunciados, y el fomento de las medidas de igualdad se plasman en la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad, que supondrá continuar

trabajando en el afianzamiento y la mejora respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de evaluación y 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.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso de negociación, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y su desarrollo reglamentario, y contaremos con la plantilla el desarrollo, seguimiento y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad del Plan de Igualdad.”

4.- COMISION NEGOCIADORA DE IGUALDAD

La negociación del presente Plan de Igualdad, ha ido precedida por la firma de un Acuerdo de fecha 30/09/2021 entre las personas designadas en representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores , en este caso Comité de empresa, acordando la composición de la misma en un número de 6 personas, de forma paritaria tres por cada parte, designando la parte social a las tres personas que la integran como pertenecientes al sindicato ELA que cuenta con el 84,62% de representatividad el Comité de empresa, y 11 representantes. Los otros dos representantes son del sindicato CCOO que ostenta una representatividad de 15,38% del Comité. La designación por delegación del Comité de empresa de las tres personas que integran la Comisión negociadora fue realizada en reunión celebrada el 30 de septiembre de 2021.

El principal objetivo que inspira a la Comisión negociadora de Igualdad es promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el seno de nuestra empresa, que en coordinación con la Responsabilidad Social Corporativa y nuestro modelo de Compliance, trabajará la igualdad no sólo la de género, sino también la de edad, religión, discapacidad, sectores desfavorecidos, etc.

Para ello impulsará entre la plantilla las políticas, protocolos y medidas que en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se propongan en el seno de la Comisión, y todas aquellas que formen parte del I Plan de Igualdad de la empresa.

La composición de la Comisión se realiza de forma paritaria en número de seis personas y en respecto al género, 4 mujeres y 2 hombres, tres por parte de la empresa y tres por parte de la representación de los trabajadores . Las personas que la integran son:

Por la empresa :

D. IKER ZUBÍA VÁZQUEZ, como Director de RECURSOS HUMANOS (CHCD)

D^a. GISELA CASIMIRO DE GRACIA , como Responsable de RECURSOS HUMANOS (CHRP)

D. IÑIGO AYESA VILLAR, como Responsable de Prevención de Riesgos Laborales (MSMP)

Por la Representación de la plantilla (RLPT)

D^a REYES BALDUZ ANTONMAS, por el sindicato ELA

D^a MARIA ISABEL MARTÍNEZ BASARTE por el sindicato ELA

D^a ANA CARMEN BELLOSO BIURRUN por el sindicato ELA

Asumirá la Presidencia de la citada Comisión por parte de la empresa D^a Gisela Casimiro de Gracia y la Secretaría D^a Reyes Balduz Antomás, por parte de la representación sindical , manteniéndose ambas partes negociadoras en las indicadas funciones de Presidencia y Secretaría.

Las funciones de esta Comisión negociadora de Igualdad serán la elaboración, negociación y aprobación en su caso, del I Plan de Igualdad de la empresa, para lo que se establecerán plazos de negociaciones, fases y metodología de trabajo en el Plan de igualdad.

Para la elaboración del plan de igualdad esta Comisión considera necesario respetar los siguientes pasos o fases:

- Elaboración y análisis del diagnóstico, y del Informe de sus resultados.
- Identificación y definición de las medidas o acciones a realizar, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del I Plan de igualdad de la empresa, así como las acciones de información y sensibilización a la plantilla,
- Remisión del Plan de Igualdad aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.
- Seguimiento y evaluación de las medidas o acciones realizadas, con definición de los indicadores de medición e instrumentos de recogida de información.
- Corrección de las medidas o acciones realizadas de ser necesario
- Modificación del Plan de Igualdad cuando resulte procedente

La Comisión negociadora de igualdad se reunirá de manera ordinaria 1 vez al mes, en horario que permita la asistencia de las personas integrantes de la Comisión y extraordinariamente cuando la Presidencia o una de las partes lo solicite justificadamente. De ambas se levantará acta donde se recogerán los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión, así como la firma de los asistentes y las manifestaciones al acta que estimen oportunas.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Secretaria de la Comisión y deberá comunicarse con una antelación mínima de 5 días laborables.

Se hará llegar la convocatoria a las personas que la componen a través de los canales habituales.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, se entenderá válidamente constituida en única convocatoria cuando concurran la mitad de las personas integrantes de la Comisión, debiendo a su vez estar presentes al menos la mitad de la representación de la empresa y la mitad de la representación de la plantilla.

Bajo la premisa de que las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecuencia de un acuerdo, cuando la Presidencia someta a la Comisión negociadora una propuesta, ésta se entenderá aprobada por asentimiento o consenso si ningún integrante solicita votación de la misma.

Los acuerdos de la Comisión se someterán para su aprobación con el voto favorable de la mayoría de ambas representaciones, en caso contrario serán aprobados por la empresa sin el acuerdo de la parte social, haciéndolo constar expresamente junto con las manifestaciones que resultaren procedentes.

Las actas serán aprobadas y firmadas además de por las personas que ostenten la Presidencia y la Secretaría de la Comisión por el resto de los asistentes, y si fuera necesario se incluirán manifestaciones de parte.

Se establece el procedimiento a seguir para el supuesto de sustitución de las personas que la integran: serán sustituidas en caso de ausencia prolongada, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión 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, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante, quien deberá suscribir el acuerdo de secreto y confidencialidad. El documento de sustitución se anejará al acta constitutiva de esta Comisión.

5.- RESULTADO DEL DIAGNOSTICO

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente de aplicación, reflejada en el apartado I de esta Memoria, se ha llevado a cabo en el seno de la Comisión negociadora de Igualdad la realización de un Diagnóstico, reflejado en un Informe, con pleno conocimiento de la representación de los trabajadores.

Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

Para ello se ha trabajado en la identificación de:

- Grado de masculinización o feminización
- Existencia de segregación horizontal o vertical
- Sobre cualificación femenina o masculina
- Evaluación de la plantilla
- Visibilización de diferencias de condiciones o situaciones de la plantilla femenina y masculina difíciles de percibir a simple vista.
- Política retributiva respecto a trabajos de igual valor

El objetivo fundamental de la elaboración de este diagnóstico ha sido conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la entidad. El proceso de Diagnóstico se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos aportados por la entidad. Se complementó con información cualitativa, recogida mediante la cumplimentación de cuestionarios por parte de la entidad, la representación de los trabajadores y las personas de la plantilla que voluntariamente y de manera anónima quisieron participar.

Se han recabado los datos correspondientes al año natural 2020, y en su caso de tres años anteriores para analizar la evolución de los diferentes aspectos de la selección y contratación, promoción y altas y bajas en la empresa.

La metodología ha consistido en la petición de datos por la asesora externa al Departamento de Capital Humano (HC) quien los ha ido facilitando para la elaboración de las tablas y análisis de los mismos para su exposición, contraste y análisis a su vez en la Comisión de igualdad.

La fecha de inicio de recogida de información ha sido el mes de octubre de 2021.

La fecha de inicio de la elaboración del diagnóstico, a partir de la presentación de su esquema a la Comisión negociadora de Igualdad en la sesión del 16 de diciembre de 2021, ha sido en el mes diciembre de 2021, continuando con la obtención y tratamiento de datos cuantitativos y cualitativos durante los meses de enero y febrero de 2022, hasta su aprobación el 7 de febrero de 2022.

El diagnóstico se ha realizado sobre las siguientes **materias**:

1.- Respecto al Proceso de selección y contratación:

- .- Evolución de la plantilla total y diferenciada entre mujeres y hombres en este caso, de los últimos 3 años.
- .- Altas y bajas -indicando causas de baja- totales y diferenciadas entre hombres y mujeres de los últimos 3 años.
- .- Incorporación según tipo contrato, categoría, puesto, requisitos solicitados de la plantilla total y diferenciada entre hombres y mujeres
- .- En relación a las contrataciones: características de las pruebas de selección, criterios para publicidad de vacantes, preguntas y aspectos valorados en el reclutamiento , etc.

2.- Respecto a Clasificación profesional:

- .- Categoría, tipo contrato y antigüedad de la plantilla en su totalidad y diferenciada entre mujeres y hombres
- .- Tipo contrato y edades de la plantilla en su totalidad y diferenciada entre mujeres y hombres
- .- Distribución de la presencia de mujeres por categorías profesionales
- .- Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario (incluidos complementos salariales y extrasalariales)
- .- Incorporaciones en el último año, por categorías profesionales diferenciada entre mujeres y hombres.

3.- Respecto a Formación:

- .- Vinculación de las categorías/grupos profesionales en relación al nivel de estudios la plantilla en su totalidad y diferenciada entre mujeres y hombres

- Acceso a medidas de formación y reciclaje diferenciadas entre mujeres y hombres.

- Información sobre la formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género realizada en la empresa

4.- Respecto a Promoción profesional:

- Promociones realizadas en los últimos 3 años según categorías profesionales y género.

- Metodología y criterios que se utilizan a la hora de promocionar al personal

- Medidas implantadas y sus características para el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres hacia puestos de dirección.

- Personas que intervienen en la decisión de una promoción interna y sus criterios

5.- Respecto a Condiciones de trabajo:

- Existencia de jornada continuada, reducida, etc.

- Análisis del tipo contrato y antigüedad de la plantilla en su totalidad y diferenciada entre hombres y mujeres

- Análisis de la existencia y acceso de la plantilla según el género a horarios flexibles, trabajo por turnos, jornada intensiva durante una parte del año, etc.

6.- Respecto al Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

- Acceso a suspensiones del contrato y permisos retribuidos asociados a la conciliación laboral según sexos y categoría/grupos profesionales.

- Acceso a reducciones de jornada y permisos no retribuidos o excedencias asociados a la conciliación laboral según sexos y categoría/grupos profesionales.

7.- Respecto a Infrarrepresentación femenina.

- Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad

- Tipos de contratos, y jornada, según las distintas secciones o departamentos de la empresa en total y diferenciada entre hombres y mujeres.

- Análisis de la representación femenina en puestos directivos, RLT, por áreas, etc.

8.- Respecto a Retribuciones:

- .- Retribuciones fijas en función de categorías/grupos profesionales de la plantilla en su totalidad y diferenciada entre hombres y mujeres.
- .- Medidas de lucha contra la brecha salarial.
- .- Datos del Registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, recopilados siguiendo lo previsto en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 5 del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre.

9.- Respecto a la Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- .- Comprobar la existencia de un protocolo sobre acoso sexual y o por razón de sexo efectivo, vigente y aplicable.
- .- Análisis de la existencia de denuncias internas o antes los tribunales por acoso

Además se ha recabado por la empresa la siguiente información :

- .- Organigrama general del Grupo Azkoyen
- .- Web
- .- Convenio Colectivo
- .- Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Evaluación general de los mismos
- .- Acuerdos de empresa
- .- Protocolos
- .- Informe no financiero de 2020
- .- Datos en relación a los distintos perfiles del personal: sexo, edad, perfil formativo, categoría, departamento, número de hijos, antigüedad.
- .- Formación: cursos de formación recibidos por la plantilla diferenciada según departamentos
- .- Retribución del personal mediante tablas salariales

Y se ha procedido a la elaboración , cumplimentación y recogida de los siguientes cuestionarios necesarios para la elaboración del diagnóstico:

3.1.1. Cuestionario para la empresa

3.1.2.- Cuestionario para la representación legal de trabajadores y trabajadoras

3.1.3.- Cuestionario para la plantilla

Todos ellos han quedado anexos al Informe de diagnóstico de 07/02/2022. Resaltamos que la participación de la plantilla fue de un 35,6% , procediendo la Comisión negociadora a su análisis cuantitativo y cualitativo en documento que ha quedado como anexo 5 del Informe de Diagnóstico, como se refleja en el Acta de la reunión de fecha 07/02/2022.

Como **RESULTADOS más significativos del Informe de Diagnostico** se resaltan :

1.- La plantilla total de la empresa Azkoyen SA la conforman, a 31/12/2020, 258 personas de las cuales 91 son mujeres (35,27 %) y 167 son hombres (64,73 %), con lo que estamos ante una plantilla bastante equilibrada en cuanto a la totalidad, cercano al estándar del 60/40%

Se trata de una empresa en la que se no se observa infrarrepresentación femenina en general, pero sí en cuanto a su distribución por categorías profesionales. Se concentran las mujeres en la categoría profesional denominada "REST" y en el Departamento de Producción, resaltando la infrarrepresentación de las mujeres en las categorías de Dirección (ninguna) y de Manager (4). Los hombres se ubican mayoritariamente en las categorías de responsabilidad y personal especializado.

La actividad que desarrolla la entidad en el sector industrial puede ser uno de los indicadores de tal circunstancia al tratarse de actividades donde la presencia femenina es bastante más representativa en producción que en otras actividades del sector industrial.

2.- De la totalidad de la plantilla, 258 personas, 242 de ellas tienen contrato fijo/ indefinido (un 93,80%) , de los cuales 84 son mujeres (34,71%) y 158 son hombres (65,29 %).

Destaca la estabilidad en el empleo por el alto porcentaje de la plantilla con contrato fijo / indefinido, siendo el porcentaje mayor de hombres si bien es reflejo de la composición de mujeres y hombres, que podemos considerar equilibrada.

Resaltamos que la mayoría de las mujeres de la empresa tiene este tipo de contratación 84 de las 91 mujeres del total de la empresa, un 92,30 %.

3.- Son 13 las personas que componen la representación legal de la plantilla de la empresa, Comité de empresa, 11 del sindicato ELA y 2 del sindicato CCOO, mayoritariamente integrada por hombres (10) frente a las 3 mujeres, que son las designadas para la composición de la Comisión negociadora.

4.- El mayor porcentaje de edad del total de la plantilla se encuadra en la franja de más edad, de 46 años y más. Son 162 personas (62,79 % del total empresa) , y también según género, 63 mujeres (69,23 % del género y el 24,42 % del total) y 99 hombres (38,73 % del total y 59,28 % del género). También resaltamos un alto porcentaje de ambos géneros en la franja media de edad (30-45 años) sobre todo de mujeres, donde las medidas de conciliación familiar y laboral pueden tener más incidencia.

5.- El mayor porcentaje respecto a la edad de la plantilla, el 70,16% se sitúa en la franja de antigüedad de más de 11 años, tanto en mujeres como en hombres., destacando la gran diferencia porcentual con respecto a la siguiente franja mayoritaria , el 9,30 % de una antigüedad de 6 meses a 1 año.

Diferenciando por género, el 26,74 % de las mujeres de la plantilla (que se eleva al 75,82 % del género) tiene una antigüedad en la entidad de más de 11 años, porcentaje que en los hombres es del 67,07 % de la plantilla y el 43,41 % de su género, por lo que se observa mayor estabilidad de las mujeres respecto de los hombres de la plantilla.

El menor porcentaje de antigüedad de los trabajadores en la empresa y también en ambos géneros se da en la franja de antigüedad de menos de 6 meses (2,71 %) tanto en hombres (2,33%) como en las mujeres (0,39%) , un 1,10% de su género.

Se observa el equilibrio medio de género respecto de la antigüedad de la plantilla, destacando la estabilidad en la entidad de las mujeres.

6.- Los puestos de mayor responsabilidad (Dirección) están ocupados por 8 personas, todos son hombres, no existiendo representación femenina en esta categoría, así como la infrarrepresentación en la categoría de MANAGER con presencia de 4 mujeres de las 21 personas de la categoría.

Por departamentos, la mayoría de las mujeres (32), un 12,40% ocupan puesto de producción, seguido de puestos administrativos en el Departamento de Finanzas , 10 mujeres , 7 en almacén y CRM , 6 en Compras y Marketing.

La mayoría de los hombres ocupan puestos también en producción, 41, seguido de I+D, Almacén , Calidad, Ingeniería, puestos más técnicos

7.- La mayoría de la plantilla ocupa la categoría de REST (88,76 %), lo que supone un 55,04 % de género masculino y un 33,72 % del femenino.

Sólo el 1,55 % de las mujeres de la plantilla tienen la categoría profesional de Manager.

Resalta la categoría de Dirección que no ocupa ninguna mujer.

8.- Existe un buen nivel educativo en la plantilla puesto que no hay personal sin estudios o con estudios básicos de primaria. El mayor porcentaje de nivel de estudios

es de Secundarios, que incluye Bachillerato, BUP, COU, FP y Grados medio y superior (57,75 %), 149 personas de las 258 personas trabajadoras. 109 de ellas (el 42,25 %) tienen estudios universitarios, existiendo una proporcionalidad muy parecida respecto a la plantilla desagregada por sexo respecto a los estudios secundarios, ya que el 23,64 % respecto del total de la plantilla y el 67,03 % respecto del género femenino cuentan con estudios secundarios, que en caso de los hombres es mayoritario (34,11 % y 52,69 % respectivamente).

Se refleja una mayor preparación académica, con estudios universitarios, en los hombres (30,62%) frente a las mujeres 11,63 %.

Y se observa una similar situación entre géneros en cuanto a su encuadre e la categoría profesional según estudios académicos.

9.- Del total de la plantilla, el mayor porcentaje 57,36 % lo ocupa el tipo de jornada partida, afectando a la mayoría de la plantilla 148 personas, Lo mismo ocurre en cuanto al género que ocupa cada tipo de turno, el 47,25 % de las mujeres ocupan este turno, seguido con muy poca diferenciación, en el turno de jornada continua, donde lo ocupan un 42,86 % de las mujeres. Respecto a los hombres es mayoritaria la jornada partida, el 62,87 % de los hombres, y se reduce a la mitad el porcentaje de jornada continua en hombres, un 35,93%. Resalta por tanto que la mayoría de las mujeres 82 de las 91, tiene una jornada partida o continua, siendo la de turnos muy residual.

No existe por tanto diferencia en la distribución de turnos por cuestión de género

10.- Respecto a las variaciones en la empresa se han analizado las altas y bajas producidas durante los 3 últimos años 2018, 2019 y 2020:

Respecto a las Incorporaciones del año 2018 se reflejan 29 incorporaciones nuevas de las que la mayoría, 15 han sido ocupados por mujeres y 14 por hombres, reflejándose un equilibrio en género.

Esta tendencia se invierte en los años 2019 y 2020 en los que la mayoría de las incorporaciones son de hombres frente a mujeres

En el año 2019 se reflejan 37 altas, en las que 21 han sido ocupados por hombres y 16 por mujeres., manteniéndose no obstante el equilibrio entre géneros.

Y en el año 2020 se reflejan 24 altas, de las que 13 han sido ocupados por hombres 11 por mujeres, constatando la evolución al equilibrio al 50% entre ambos géneros.

11.- Respecto a las bajas, se observa el mismo equilibrio, tanto en las situaciones, (número de personas) como en su afectación por género.

Han sido en total 83 bajas en los 3 últimos años, frente a las 90 altas en el mismo periodo, afectando a porcentajes muy parecidos de hombres y mujeres.

En 2018 las bajas representaron un 25,64 % de mujeres, respecto del total de la plantilla, en 2019 un 35,90 % y en 2020 un 38,46 %. Con parecidos porcentajes se observan las bajas de los hombres, el 38,82%, 27,27% y 40,91 % , respectivamente.

12.- Analizada las variaciones de incorporaciones y bajas de los últimos tres años por departamentos , se observa que :

La mayoría de las incorporaciones se observan en los Departamentos de I+D (16,67%) y producción (15,56%) , destacando que las incorporaciones en I+D han sido mayoritariamente ocupadas por hombres 11, (22,92%) frente a las 4 mujeres. Las incorporaciones a Producción han sido mayoritarias de mujeres. 9 de las 14 altas.

Respecto a las bajas , se observan que han sido en ambos departamentos las bajas mayoritarias, 16 y 14 respectivamente. Así como entre los hombres las bajas han sido principalmente en los departamentos de I+D y Producción , entre las mujeres se han dado en Producción y CRM.

No se observan desequilibrios por géneros en los procesos de altas y bajas y su repercusión por departamentos refleja la estructura organizativa de la empresa

13.- En el análisis de las variaciones, altas y bajas de personas puestas a disposición por ETT se refleja:

Se han producido 302 incorporaciones en los últimos 3 años, de los cuales el mayor porcentaje de altas se da en el año 2019 (131).

Si bien el año 2018 se incorporaron por ETT un porcentaje muy parecido de mujeres (17,55%) frente a los hombres (19,54%) en el año 2019 disminuye tal porcentaje, ya que pasa a ser del 11,26% frente al 32,12% de los hombres, observándose parecida proporción en 2020, cuando se reducen las altas 59, de las cuales 38 son hombres y 21 mujeres.

Respecto a las bajas , son el mismo número total de 302 bajas por ETT en los 3 últimos años, de los cuales se concentran 130 en el año 2019, manteniendo la misma evolución que respecto de las altas, resaltando únicamente el porcentaje mayor de hombres en las bajas del año 2019 (54,24%) respecto de las mujeres (27,20%)

14.- En el análisis de las variaciones, altas y bajas de personas puestas a disposición por ETT , por departamentos se refleja:

.- Incorporaciones :

La gran mayoría de las altas se dan en el departamento de Producción 67,88 % y en Almacén 18,87%.

Por géneros, esta situación se da igualmente respecto a los hombres , un 69,59% y el 27,32% respectivamente.

Pero las mujeres se incorporaron mayoritariamente en Producción , 64,81% y en Postventa 12,04%

.- Bajas:

Las bajas de los 3 últimos años se dieron mayoritariamente en los mismos Departamentos : en Producción el 67,88 %, en Almacén el 18,87% y en postventa el 4,30%.

Por género se observa la misma situación tanto respecto de las altas como respecto del género

15.- La principal causa de las bajas definitivas en la empresa de 39 personas en el referido periodo de 3 años, ha sido el cese voluntario (un 35,90%), tanto en mujeres (20%) como en hombres 28,21%, si bien entre las mujeres es el mismo porcentaje que para las causas de excedencia voluntaria y por cuidado de hijos así como agotamiento de la IT. Destaca la jubilación de 5 hombres y ninguna mujer.

16.- Respecto a las responsabilidades familiares computadas conforme a comunicación voluntaria y anónima de las personas de la plantilla que cumplimentaron los cuestionarios se observa que:

La mayoría de los que los cumplimentaron, un 41,47% NO tiene hijo/a al cargo. Con hijos/as a cargo, la mayoría de los hombres tienen dos (31,74%) y la mayoría de las mujeres, un 27,47% tienen un hijo/a al cargo.

Las edades de los hijos/as dependientes se concentran mayoritariamente en la franja de 0-12 años (el 49,41% de los que cumplimentaron el cuestionario, el 35,6% %) donde se observan las principales medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Por género, las mujeres tiene el mismo porcentaje en las franjas de edad de 0-12 que los mayores de 18 dependientes, un 12,25%, mientras que los hombres tienen mayoritariamente sus responsabilidades con hijos menores de 18 años.

No se facilitaron datos sobre responsabilidades familiares de personas dependientes diferentes a las hijas/os.

17.- Respecto a la evolución en los procesos de promoción de la empresa, durante los últimos tres años , se observa:

En los últimos 3 años analizados, produjeron 8 situaciones de promoción por cambio de departamento, concentrados en los años 2019, 3 promociones y 2020 5 promociones.

Se observa un desequilibrio por género en el porcentaje de ambos procesos de promoción, más significativo en 2020 donde es un 66,67 % de hombres frente al 33,34% de mujeres promocionadas. Han sido 6 hombres los que han promocionado frente a 2 mujeres. Se relaciona con los Departamentos en los que se ha dado dicha promoción y por tanto el reflejo del porcentaje de género en los mismos.

De las 8 promociones, la mayoría, 3, se han producido en el Departamento de SAT un 37;50 % donde se han incorporado todo hombres.

Las dos mujeres promocionadas han sido en los Departamentos de Finanzas y CRM.

18.- Respecto al análisis de la formación de la empresa, sus criterios, procedimientos, cursos y asistencia a los mismos, se desarrolla tanto los criterios de impartición de la formación, como tipo de formación y otra información relevante para el análisis desde la perspectiva de género, sin que se observen criterios discriminatorios por cuestión de género.

- a) Existe en la empresa un PLAN DE FORMACION diseñado por el Departamento de Capital Humano en base a las necesidades formativas expresadas desde los diferentes departamentos y en base a las prioridades y presupuesto disponible cada año.
- b) Los criterios para la participación de mujeres y hombres en la formación se basan en la necesidad y los gaps existentes en cada departamento.
- c) No hay discriminación de género en el criterio de convocatoria de formación voluntaria y formación obligatoria (PRL, Compliance...) sin distinción de género
- d) No se observa menor asistencia a la formación de mujeres respecto a los hombres de la plantilla, por lo que no ha procedido la toma de medidas
- e) La formación se realiza casi siempre en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral, ocasionalmente fuera del lugar de trabajo, de la jornada

19.- La empresa ya contaba con un PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, elaborado en el vigente CONVENIO COLECTIVO 2021-2022 y difundido a toda la empresa , por el que tienen establecidos objetivos, acciones y procedimiento de actuación con la previsión de medidas disciplinarias, comunicación y seguimiento.

No obstante para el presente I Plan de igualdad se ha procedido a su revisión y adaptación al marco normativo actual, de manera negociada en la Comisión de Igualdad.

Se ha procedido a la elaboración del protocolo y modelo de denuncia adaptado al Plan de Igualdad y que se adjunta como anexo a esta Memoria.

Durante el periodo de tres años analizado, no se ha producido ninguna actuación susceptible de apertura de dicho procedimiento, ni ha existido denuncia alguna por motivo de acoso sexual o por razón de sexo.

20.- Respecto a la Política retributiva :

Se ha elaborado el Registro salarial de conformidad con el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 5 del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, que ha sido comunicado a la RLT.

Para la elaboración del REGISTRO RETRIBUTIVO con los valores medios y mediana de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, de las RETRIBUCIONES EFECTIVAS abonadas desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, a efectos del día 31 de Diciembre de 2020 y por el periodo del año natural, enero a diciembre, de 2020, se han utilizado los datos salariales de todas las personas que percibieron retribuciones durante al año natural

Las diferencias superiores al 25% en la retribuciones totales, salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales en la categoría de Manager responden a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Se ha realizado la Auditoría retributiva analizando la información y datos cualitativos relativos a las políticas, procesos y prácticas de retribución de la empresa, en cumplimiento del principio de transparencia retributiva, como los datos cuantitativos salariales, y cuyas conclusiones se trasladan más adelante

CONCLUSIONES DEL INFORME DIAGNÓSTICO :

Como resultado del diagnóstico, se han identificado de manera consensuada entre ambas partes empresarial y social representadas en la Comisión de igualdad, la situación actual y los puntos de mejora en las siguientes áreas, que servirán para la adopción de medidas y acciones en la implantación del Plan :

SITUACION ACTUAL :

- a. Equilibrio de género de la Plantilla
- b. Desequilibrio de género en la RLT
- c. Estabilidad de la plantilla en antigüedad y contratación indefinida, resaltando una mayor incidencia en las mujeres
- d. Desequilibrio de género en algunas categorías profesionales Técnicas
- e. Infrarrepresentación de las mujeres en ciertos niveles de responsabilidad
- f. No hay desequilibrio en los procesos de incorporación y baja en la empresa
- g. Inferior número de mujeres en procesos de promoción

PUNTOS DE MEJORA:

- .- Reforzar participación de la plantilla, mediante acciones de información en igualdad.
- .- Reforzar comunicación y sensibilización interna y externa
- .- Revisar criterios de selección y promoción en puestos con infrarrepresentación femenina
- .- Garantizar la inexistencia discriminación en incorporación a puestos Directivos
- .- Garantizar las mismas posibilidades para mujeres y hombres en los planes de promoción.
- .- Énfasis en el empleo de lenguaje inclusivo en la comunicación de la empresa
- .- Realizar formación específica en igualdad para la plantilla

CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

En cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres la empresa ha elaborado una auditoria retributiva con una vigencia igual a la del mismo Plan de Igualdad, comprometiéndose a realizar Registros retributivos con periodicidad anual.

Para el diagnóstico de la situación retributiva de la empresa se ha partido de la valoración de puestos de trabajo, se han analizado la información y datos cualitativos relativos a las políticas, procesos y prácticas de retribución de la empresa, en cumplimiento del principio de transparencia retributiva, como los datos cuantitativos del sistema salarial de la empresa.

1) VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO (SVPT)

En primer lugar se ha partido de la valoración de puestos de trabajo que tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.

Para realizar la valoración de puestos la empresa, con la asistencia técnica de CEINSA, ha desarrollado un sistema de valoración que contempla los siguientes factores a los que se le ha dado una puntuación:

1. Formación profesional académica
2. Experiencia profesional
3. Innovación
4. Complejidad
5. Autonomía
6. Influencia
7. Relaciones profesionales
8. Cantidad y nivel de los colaboradores
9. Esfuerzo físico y entorno laboral

Una vez identificados los puestos y en base a la descripción de los mismos se ha aplicado el sistema de valoración obteniéndose la puntuación total. Se ha realizado una agrupación por puestos de trabajo de igual valor, obteniendo 5 grupos diferentes:

- 1) Nivel A: Comité de Dirección
- 2) Nivel B: Miembros del Manager-Team
- 3) Nivel C: Responsables, Ingenieros y Técnicos (altos)
- 4) Nivel D: Encargados, Teams leaders y Técnicos (bajos)
- 5) Nivel E: Producción, Almacén , Logística , Administrativos

De su correspondencia con las tres categorías profesionales , Director, Manager y Rest se observa que no existen desigualdades entre puestos de igual valor y categoría retributiva.

2) RETRIBUCIONES

Para la elaboración de la AUDITORIA RETRIBUTIVA se ha procedido a analizar;

1) **RETRIBUCIONES EFECTIVAS** abonadas a todas las personas con relación laboral con la empresa(incluida alta dirección), desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales , a efectos del día 31 de Diciembre de 2020 y por el periodo del año natural, enero a diciembre, de 2020.

Se parte de la distribución por categorías profesionales que a efectos retributivos tiene adoptada la empresa en su estructura salarial :

- 1.- Director
- 2.- Gerente
- 3.- Resto (Rest)

Se ha procedido a elaborar la excel diferenciando en cuatro grupos de datos:

- 1.- Retribuciones totales
- 2.- Salario Base
- 3.- Complementos salariales
- 4.- Percepciones extrasalariales

Se ha procedido a calcular el porcentaje de retribuciones, en sus valores de media y mediana, de diferencia entre las retribuciones percibidas por las mujeres en relación con los hombres, para calcular la brecha salarial.

Se ha procedido a analizar las causas de los porcentajes superiores al 25 % indicado como brecha salarial, que en ningún caso están motivadas por cuestión de género sino por situaciones de antigüedades y otros pluses de responsabilidad en el puesto, disponibilidad, bonus, etc. que se observan en la categoría de manager, en la que están incluidos los comerciales de la empresa.

2) **RETRIBUCIONES EQUIPARADAS**, se ha procedido a analizar y normalizar las retribuciones salariales a efectos de poder realizar una comparativa retributiva igualando jornadas y situaciones temporales, para evitar el impacto de incorporaciones y/o bajas durante el año y jornadas parciales.

Se han tenido en cuenta los siguientes conceptos salariales:

- 1) Salario Base
- 2) Complementos salariales: bonus, antigüedad, plus fijo, plus variable, vacaciones, seguro vida, coche, vale comida, vale guardería, seguro médico.
- 3) Percepciones extrasalariales: ayuda estudios, kilometraje, dietas.

Se ha procedido a realizar el análisis retributivo de los puestos de trabajo de igual valor, partiendo de la elaboración que la empresa tiene realizada de su SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (SVPT) con la consultora CEINSA .

Se ha partido de la agrupación por Niveles de puesto, como resultado de las puntuaciones objetivas del SVPT :

1. Nivel A: Comité de Dirección
2. Nivel B: Miembros del Manager-Team
3. Nivel C: Responsables, Ingenieros y Técnicos (altos)
4. Nivel D: Encargados, Teams leaders y Técnicos (bajos)
5. Nivel E: Producción, Almacén , Logística , Administrativos

Se ha procedido a elaborar la excel de retribuciones equiparadas diferenciando en cuatro grupos de datos:

- 1.- Retribuciones totales
- 2.- Salario Base
- 3.- Complementos salariales
- 4.- Percepciones extrasalariales

Como resultado del análisis de las retribuciones equiparadas, se observa la brecha salarial en la retribución total en su valor medio del 34%, que procede del 28% en el valor de la media y del 26% en la mediana, en el Nivel B, que coincide con la brecha salarial que se observa en las retribuciones efectivas, respecto de la categoría de Manager.

Las diferencias que se observan en el análisis de los complementos salariales del grupo Nivel 2 y Nivel 3, si bien se deben a factores de responsabilidad, exigencia y disponibilidad, y en ningún caso, a razones motivadas por el género de los empleados.

Como conclusiones de la auditoría retributiva y como acciones y medidas que se proponen dentro del presente Plan de Igualdad, se contempla:

- Hacer seguimiento periódico (anual) de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo puesto y funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos, a través de instrumentos y herramientas como el estudio de valoración puestos de trabajo.

- La transparencia y comunicación sobre la Política Salarial de la empresa.

PROPUESTAS DE ACCIONES Y MEDIDAS :

1.- COMUNICACIÓN :

- a).- Fomentar una cultura participativa entre la plantilla y reforzar periódicamente comunicación de los canales de participación.
- b).-Velar porque el lenguaje utilizado en todas las comunicaciones de la empresa no contenga expresiones sexistas.
- c).- Utilizar las guías y códigos de buenas prácticas en materia de lenguaje e imagen y revisión sistemática del lenguaje e imágenes con el fin de eliminar elementos sexistas.
- d).- Promocionar la utilización de medios de comunicación internos (correo electrónico, web, BeOne.) para transmitir mensajes en materia de igualdad
- e).-Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del plan de igualdad.
- f).-Divulgar el contenido del plan de igualdad en el BeOne, la página web corporativa y en medios externos

2.- FORMACION

- a).- Formar a toda la plantilla en materia de igualdad.
- b).- Mantener acciones de formación interna o externa con el fin de favorecer la preparación de mujeres y hombres con potencial de desarrollo profesional para que tengan igualdad de oportunidades .
- c).- Garantizar el acceso a los cursos de formación de las personas que se encuentran en especiales situaciones de conciliación.

3.- SELECCIÓN DE PERSONAL

- a)- Durante el proceso de selección, comunicar las políticas de igualdad y conciliación establecidas en el plan de igualdad.
- b)- Distribuir la documentación sobre igualdad en el plan de acogida.
- c).- Facilitar el plan de igualdad a las empresas de selección, empresas de trabajo temporal y consultoras externas con el objetivo de dar a conocer la política de la entidad

4.- PROMOCION PROFESIONAL- INFRARREPRESENTACIÓN

- a).- En los procesos internos de oferta para cobertura de vacantes en supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, competencias y adecuación profesional al puesto de trabajo, favorecer la igualdad de oportunidades.
- b).- Establecer una revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y niveles en particular, con el fin de adoptar medidas para corregir la posible persistencia de desigualdades.
- c).- Garantizar la promoción interna en puestos de responsabilidad con criterios de igualdad.

5.- CONCILIACION Y ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

- a).- Realizar campañas informativas y de comunicación a toda la plantilla sobre las distintas medidas de conciliación, incidiendo en la corresponsabilidad en el disfrute de las mismas, ej. nueva política de Conciliación.

- b).- Analizar los datos de las personas que usan condiciones de flexibilidad, permisos, desagregado por sexo para sacar conclusiones por si fuese de utilidad.

6.- CONDICIONES DE TRABAJO

- a) Analizar periódicamente desde una perspectiva de género la planificación de la actividad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.- RETRIBUCIÓN

- a).- Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo puesto y funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos, a través de instrumentos y herramientas como el estudio de valoración puestos de trabajo.
- b) Elaborar un documento explicativo de la valoración de puestos de trabajo

8.- ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

- a).- Revisar periódicamente el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo.
- b).- Incorporar dichos protocolos para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo en el plan de igualdad.
- c).- Formar e informar a la plantilla el procedimiento para tratar las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, e informar sobre cómo y cuándo utilizarlos en su defensa y sus consecuencias, así como el protocolo en general

6.- PLAN DE ACCIONES Y MEDIDAS. OBJETIVOS

Como **objetivos generales** la empresa Azkoyen SA propone:

.- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.

.- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

.- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

.- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la empresa.

.- Promover medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de la plantilla, y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres

.- Promover una política retributiva igualitaria sin distinción por género, entre puestos de trabajo de igual valor.

. - Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y dar respuesta a las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo .

Para la consecución de los objetivos marcado por el Plan de Igualdad de Azkoyen SA es imprescindible la implicación de toda la plantilla y la RLT de manera que serán corresponsables junto con los designados para cada una de las acciones y medidas, de la efectiva implantación. Deben ser conscientes de que sin la proactividad de la plantilla en la participación, como destinatarios de las medias y acciones a llevar a cabo, no se alcanzará su efectividad.

Para alcanzar los objetivos concretos en conexión con las **MEDIDAS Y ACCIONES** propias de cada área de actuación de este Plan, se han adoptado las siguientes, cuyo resumen se expone a continuación, estableciendo su planificación temporal, determinación de responsables y recursos, e indicadores para su seguimiento :

PLAN DE ACCIONES Y MEDIDAS

1	AREA	OBJETIVOS	ACCIONES	FECHA	FECHA FIN	RESPONSABLE	MECANISMOS DIFUSION	INDICADORES	OBSERVACIONES/ RECURSOS
	COMUNICACIÓN		COMUNICACIÓN						
1.1	INTERNA	Fomentar cultura participativa	Reforzar periódicamente la utilización de los medios y canales de comunicación	Aprobación Plan	Vigencia Plan, seguimiento anual	RRHH(HC) - MARKETING	Plataforma BeOne, correos electrónicos, página web.	- Número y contenido de comunicados. - Comprobación lenguaje no sexista. Check list cuestionarios	Implicación y responsabilidad de toda la plantilla como destinatarios/ disposición recursos materiales
1.2	INTERNA	Utilizar lenguaje no sexista	Revisión lenguaje e imagen: revisión sistemática del lenguaje e imágenes con el fin de eliminar elementos sexistas así como otro tipo de discriminación.	Aprobación Plan	3 meses, seguimiento anual	RRHH (HC) - MARKETING	Plataforma BeOne, correos electrónicos, página web, documentación corporativa	- nº y contenido comunicados - medios comunicación internos	Implicación y responsabilidad de toda la plantilla como destinatarios/ disposición recursos materiales
1.3	INTERNA	Utilizar lenguaje no sexista	Utilizar las guías y códigos de buenas prácticas en materia de lenguaje e imagen	Aprobación Plan	3 meses, seguimiento anual	RRHH (HC) - MARKETING	Plataforma BeOne, correos electrónicos, página web	- nº y contenido comunicados - medios comunicación internos	Implicación y responsabilidad de toda la plantilla como destinatarios/ disposición recursos materiales
1.4	INTERNA	Promoción comunicación medidas	Promocionar utilización medios comunicación internos (correo electrónico, web, BeOne)	Aprobación Plan	3 meses, seguimiento anual	RRHH (HC) - MARKETING	Plataforma BeOne, correos electrónicos, página web.	- nº y contenido comunicados - medios comunicación internos	Implicación y responsabilidad de toda la plantilla como destinatarios/ disposición recursos materiales
1.5	INTERNA	Reforzar comunicación y divulgación	Informar anualmente a la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad	Aprobación Plan	3 meses, seguimiento anual	RRHH(HC)-COMISION IGUALDAD	Plataforma BeOne, página web.	- nº y contenido comunicados - medios comunicación internos	Implicación y responsabilidad de toda la plantilla como destinatarios/ disposición recursos materiales
1.6	EXTERNA	Actuaciones proactivas	Divulgación exterior del contenido del Plan de Igualdad en BeOne, página web corporativa y medios externos	Aprobación Plan	6 meses, seguimiento anual	RRHH (HC) - MARKETING	Comunicaciones externas	- nº y contenido comunicados - medios comunicación externos	disposición recursos materiales
2	FORMACIÓN		FORMACIÓN						
2.1	INTERNA	Formar a la plantilla en igualdad	Programación de sesiones de formación en materia de igualdad	Aprobación Plan	Vigencia del Plan, seguimiento anual	RRHH	Planes individuales de Formación, Plataforma BeOne	-Porcentaje personas formadas en igualdad.- Numero horas sesiones formación.- Seguimiento de impacto en la formación de plantilla.	Implicación y responsabilidad de toda la plantilla como destinatarios/ disposición recursos
2.2	INTERNA	Favorecer preparación a la plantilla en igualdad de oportunidades	Programación de acciones de formación interna-externa para desarrollo profesional en igualdad de oportunidades	Aprobación Plan	Vigencia Plan, seguimiento anual	RRHH	Planes individuales de Formación, Plataforma BeOne	-Porcentaje plantilla por sexos asistencia formación.- Numero horas sesiones formación.- Seguimiento de impacto en la formación de plantilla.	Implicación y responsabilidad de toda la plantilla como destinatarios/ disposición recursos
2.3	INTERNA	Garantizar acceso a formación en especiales situaciones de conciliación	Posibilitar franja horaria flexible impartición cursos de formación	Aprobación Plan	Vigencia Plan, seguimiento anual	RRHH	- Planes individuales de Formación.	-Porcentaje plantilla por sexos asistencia formación.- Horarios impartición sesiones formación internas y externas	Implicación y responsabilidad de toda la plantilla como destinatarios/ disposición recursos

3 SELECCIÓN		SELECCIÓN DE PERSONAL							
3.1	INTERNA	Participación igualitaria en procesos	Durante el proceso de selección, comunicar políticas de igualdad y conciliación.	Aprobación Plan	Vigencia Plan, seguimiento anual	RRHH	Comisión igualdad.- Proveedores externos	nº y contenido Información y documentación. Check list cuestionarios	Responsabilidad de la plantilla, implicación en su utilización
3.2	INTERNA	Comunicación cultura de la entidad en Igualdad	Distribuir la documentación sobre igualdad en el plan de acogida	Aprobación Plan	Vigencia Plan, seguimiento anual	RRHH	Documentación escrita.- Plataforma BeOne	Registro entrega documentación	Responsabilidad de la plantilla, implicación en su utilización/dotación recursos
3.3	EXTERNA	Reforzar compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades	Facilitar el plan de igualdad a las empresas de selección, empresas de trabajo temporal y consultoras externas con el objetivo de dar a conocer la política de la entidad	Aprobación Plan	Seguimiento anual	RRHH	Comunicaciones escritas y digitales.- Comunicados	nº y contenido Información y documentación.	Dotación recursos
4 PROMOCIÓN		PROMOCIÓN PROFESIONAL-							
4.1	INTERNA	Equilibrio de la representación de mujeres y hombres en la plantilla cumpliendo criterios objetivos	Garantizar la promoción interna en puestos de responsabilidad con criterios de igualdad.	Aprobación Plan	Vigencia Plan, seguimiento anual	RRHH	RRHH -Comisión Igualdad	Revisión y evolución anual de información. Informe seguimiento	Dotación recursos
4.2	INTERNA	Equilibrio de la representación de mujeres y hombres en la plantilla cumpliendo criterios objetivos	Continuar con la política de promoción, en los procesos internos de oferta para cobertura de vacantes en supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, competencias y adecuación profesional al puesto de trabajo, favorecer la igualdad de oportunidades.	Aprobación Plan	Vigencia Plan, seguimiento anual	RRHH	RRHH -Comisión Igualdad	Revisión y evolución anual de información. Informe seguimiento	Dotación recursos
4.3	INTERNA	Equilibrio de la representación de mujeres y hombres en la plantilla cumpliendo criterios objetivos	Establecer una revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla, en general, y de todos los puestos y niveles en particular	Aprobación Plan	Vigencia Plan, seguimiento anual	RRHH	Comisión igualdad	Revisión y evolución anual de información. Informe seguimiento	Dotación recursos
5 CONCILIACIÓN		CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL							
5.1	INTERNA	Reforzar comunicación medidas de conciliación y corresponsabilidad en la ordenación del tiempo de trabajo	Realizar campañas informativas y de comunicación a toda la plantilla sobre las distintas medidas de conciliación, incidiendo en la corresponsabilidad en el disfrute de las mismas. Nueva política Conciliación	Aprobación Plan	vigencia Plan, seguimiento anual	RRHH	Comisión Igualdad- CANALES COMUNICACIÓN INTERNA	Revisión de impacto comunicación y nº comunicados	Necesaria implicación y responsabilidad de toda la plantilla como destinatarios.
5.2	INTERNA	Potenciar medidas que faciliten la conciliación laboral y familiar	Analizar los datos de las personas que usan condiciones de flexibilidad, permisos, desagregado por sexo para sacar conclusiones de su utilidad	Aprobación Plan	vigencia Plan, seguimiento anual	RRHH	RRHH_ Comisión igualdad	Revisión de datos anual.	Necesaria implicación y responsabilidad de toda la plantilla como destinatarios.

AREA	OBJETIVOS	ACCIONES	FECHA	FECHA FIN	RESPONSABLE	MECANISMOS DIFUSION	INDICADORES	OBSERVACIONES/ RECURSOS	
6	CONDICIONES TRABAJO-PRL	PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES- CONDICIONES DE TRABAJO							
6.1	INTERNA	Coordinacion Plan de Igualdad -PRL	Analizar desde perspectiva de género Plan de PRL	Aprobacion Plan	Vigencia Plan, seguimiento anual	PRL	Comision Igualdad. - dep PRL	Informe anual PRL	Reforzar garantia confidencialidad
7	RETRIBUCIÓN		RETRIBUCIÓN						
7.1	INTERNA	Refuerzo en garantizar el cumplimiento de criterios equitativos para evitar discriminacion salarial	Realizar seguimiento periódico de comprobación para que no existan diferencias en la retribución entre hombres y mujeres en puestos e igual vlaor	Aprobacion Plan	Vigencia del Plan, Seguimiento anual	RRHH	RRHH- Comision igualdad	Información RRHH -Informe de Seguimiento	Dotación recursos
7	INTERNA	Mantener una política y guia de gestión salarial objetiva, clara y transparente	Elaborar un documento explicativo del sistema de Valoración de Puestos	Aprobacion Plan	Vigencia del Plan, Seguimiento anual	RRHH	RRHH- Comision igualdad	Información RRHH -Informe de Seguimiento	Dotación recursos
8	ACOSO		ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE						
8.1	INTERNA	Reforzar compromiso para evitar acoso sexual o por razón de sexo	Revisar periódicamente el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo	Aprobacion Plan	Vigencia del Plan seguimiento anual	RRHH	Comision Igualdad .	.- reuniones de seguimiento de la Comisión. - numero y contenido comunicaciones	Responsabilidad de la plantilla, implicacion en su utilización
8.2	INTERNA	Reforzar compromiso para evitar acoso sexual o por razón de sexo	Incorporar dichos protocolos para la prevención y tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo en el plan de igualdad	Aprobacion Plan	Aprobacion Plan seguimienmo anual	RRHH	Comision igualdad .Plataforma BeOne, pagina web	reuniones de seguimiento de la Comisión. - numero y contenido comunicaciones	Responsabilidad de la plantilla, implicacion en su utilización
8.3	INTERNA	Reforzar compromiso para evitar acoso sexual o por razón de sexo	Formar e informar a la plantilla el procedimiento para tratar las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, e informar sobre cómo y cuándo utilizarlos en su defensa y sus consecuencias, así como el protocolo en general	Aprobacion Plan	Aprobacion Plan seguimienmo anual	RRHH-PRL	Comision igualdad .Plataforma BeOne	.-Porcentaje personas desagregado por sexos formadas en igualdad. - Numero horas sesiones formacion. - Informe de impacto en la formación de plantilla. N° expedientes	Responsabilidad de la plantilla, implicacion en su utilización

7.- SEGUIMIENTO Y EVALUACION Y MODIFICACION

Será la Comisión negociadora de Igualdad, como COMISION DE SEGUIMIENTO, la encargada del análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad, contando con el apoyo de Dirección para la disposición de los recursos humanos y materiales necesarios para realizar su labor.

Dicha Comisión de seguimiento se constituye para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Azkoyen SA.

La Comisión se constituirá tras la aprobación de dicho Plan de Igualdad, y en todo caso, como máximo al mes siguiente de tal aprobación.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Azkoyen SA. estará compuesta con la misma composición que la Comisión negociadora de Igualdad :

- Por la parte de la empresa: tres personas designadas por la Dirección, de los Departamentos de RRHH-HC y de Prevención de Riesgos Laborales (MSMP)

- Por la parte de la RLT: tres personas designadas por los sindicatos que Integran el Comité de empresa como representación legal de los trabajadores de la plantilla, en función de su representatividad.

Será presidida por la Presidenta de la Comisión de igualdad y su Secretaria será también la misma persona designada en la Comisión de igualdad.

Dicha Comisión tendrá como **FUNCIONES** las siguientes:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el I PLAN DE IGUALDAD DE AZKOYEN S.A. (2022-2026)

2.Velar por su cumplimiento.

3.Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.

4. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

5.- Verificación de la consecución de los objetivos

6. Se elaborará y presentará a la Comisión un informe anual sobre la situación del Plan de Igualdad

7. Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.

8. La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.

9. Interpretación del presente Plan de Igualdad y Seguimiento de la implantación: conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

Específicamente la Comisión tendrá atribuidas las siguientes **TAREAS** :

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.

- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las acciones.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- Identificación de posibles acciones futuras.

- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan:

- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- 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.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

La Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento anual contando con el apoyo de los departamentos o responsables que fuesen necesarios para llevar a cabo las acciones analizadas. El resultado de este seguimiento se reflejará anualmente en una memoria que se anexará al presente Plan y que servirá de apoyo para la evaluación.

Se tendrá en cuenta el cronograma o calendario de actuaciones para la implantación de las medidas y acciones previsto en el excel de Medidas elaborado y cuyo resumen se ha trasladado a la presente Memoria.

Se realizará, de conformidad con lo previsto en el art. 9 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, una **Evaluación intermedia**, transcurridos 2 años desde la aprobación del Plan, y una **Evaluación final**, transcurrido el plazo de 4 años de vigencia del Plan.

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, cada 6 meses con carácter ordinario durante el primer año y una vez al año a partir del segundo año, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que justificadamente sea requerida su intervención previa comunicación escrita al efecto a la Presidencia, quien decidirá su convocatoria en el plazo máximo de un mes, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo asistir, con voz pero sin voto, las/los asesoras/es externos que se estimen conveniente.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las representaciones con voz y voto en la Comisión.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o **modificaciones** en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa, para la posterior aprobación por la Comisión, en su caso, de tales adaptaciones o modificaciones.

Ello sin perjuicio de las modificaciones que procedan cuando la normativa legal o convencional obligue a su adecuación o revisión del Plan en los supuestos indicados en el artículo 9 del del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre

8.- PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

Como se recogió en el Informe Diagnóstico en el último año no se ha producido ninguna actuación susceptible de apertura de procedimiento, ni ha existido denuncia alguna por motivo de acoso sexual o por razón de sexo.

A pesar de que la empresa contaba ya con un PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, elaborado en el vigente CONVENIO COLECTIVO 2021-2022 y difundido a toda la empresa, por el que se establecen objetivos, acciones y procedimiento de actuación con la previsión de medidas disciplinarias, comunicación y seguimiento.

No obstante para el presente I Plan de igualdad, se acordó por la Comisión negociadora de igualdad su revisión y adaptación al marco normativo actual, de manera negociada en la Comisión de Igualdad, tal y como se aprobó en reunión de fecha 7 de febrero de 2022 en los siguientes términos:

“ Se expone a la Comisión que, aunque ya existe un Protocolo de Acoso sexual en el actual Convenio Colectivo de Azkoyen, se ha querido llevar a cabo una revisión del mismo, para adaptar su contenido a la nueva normativa.

Se revisa el nuevo contenido del nuevo Protocolo adaptado, que pasará a ser parte del Plan de Igualdad. Se indica igualmente que este nuevo documento ofrece plenas garantías de confidencialidad, de rigurosidad y de procedimiento de actuación. Incluye actuaciones de análisis de la situación, elaboración de informes y sanción en caso de ser necesario.

Una vez es aprobado por la Dirección es necesario darlo a conocer a la Organización: informar de que existe, que ofrece todas las garantías para el usuario, y cómo utilizarlo.

El Protocolo detalla dos posibles procedimientos:

1.- Procedimiento previo: con el fin de favorecer la rápida restitución de la situación denunciada, se intentará resolver la denuncia de manera previa entre las partes.

2.- Procedimiento formal: En caso de que el modo previo de resolución resulte insatisfactorio, se iniciará este segundo procedimiento.

Así mismo, el Protocolo incluye la designación de una Comisión Instructora, que intervendrá tanto en el procedimiento de intervención previa como en el formal. La Comisión está compuesta por dos miembros designados por la Empresa y dos personas designadas por la RLT (de entre las personas que componen la Comisión de Igualdad).

Se explica en este punto que la Comisión Instructora no tiene facultades para aplicar las medidas disciplinarias, sino que hace propuestas a la Dirección para su aplicación . También se informa de que el Protocolo incluye al personal externo que trabaja en la Empresa.

Revisado el documento y aclaradas las dudas de todas las partes, se procede a la aprobación del Protocolo.”

Se ha procedido a la elaboración del protocolo y modelo de denuncia adaptado al Plan de Igualdad que se está implantando

Se adjunta el nuevo PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO como anexo a la Memoria del Plan de Igualdad, junto con el modelo de denuncia.

Como refuerzo se ha elaborado una píldora formativa específica para su difusión a toda la plantilla.

9.- PRESUPUESTO y ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

Para la implantación del I PLAN DE IGUALDAD la empresa ha destinado los recursos económicos, humanos, materiales y logísticos necesarios para su efectiva cumplimentación.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la entidad se compromete a facilitar los MEDIOS precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso
- Contratación de asesor/a especializada en igualdad.
- Aportación de la información estadística, desagregada por sexos , establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

- Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento que se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de los representantes de los trabajadores.

- La Presidenta como responsable y coordinadora designada por la entidad, será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión .

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Número:	Dª. GISELA CASIMIRO DE GRACIA
Cargo:	Gerente (CHRP)
Departamento:	RRHH – HC

En Peralta (Navarra) , a 25 de febrero de 2022.

La Presidencia

Fdo. GISELA CASIMIRO DE GRACIA

La Secretaría

Fdo. REYES BALDUZ ANATOMÁS

Fdo. IKER ZUBIA VAZQUEZ

Fdo. IÑIGO AYESA VILLAR

Fdo. MARIA ISABEL MARTÍNEZ BASARTE

Fdo. ANA CARMEN BELLOSO BIURRUN

Asistencia Técnica :





10.- ANEXOS:

I.- FICHAS DE SEGUIMIENTO

II.- CUESTIONARIO SEGUIMIENTO

III.- MODELO INFORME SEGUIMIENTO

IV.- MODELO INFORME EVALUACION

V.- EXCEL MEDIDAS Y ACCIONES PLAN

I.- FICHAS DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS		
Medida	(Especificar)	
Persona/Departamento responsable		
Fecha implantación		
Fecha de seguimiento		
Fecha de cumplimentado por		
Indicadores de seguimiento		
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]		
Indicadores de resultado		
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros	<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras encontradas para la implantación		
Soluciones adoptadas (en su caso)		
Indicadores de impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		

II.- CUESTIONARIO SEGUIMIENTO

Modelo de cuestionario para el seguimiento

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

III.- MODELO INFORME SEGUIMIENTO

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE AZKOYEN

[Periodo de referencia]

1 . Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

2 . Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3 . Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4 . Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

5 . Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

IV.- MODELO INFORME EVALUACION

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL DE AZKOYEN S.A.

[Periodo de referencia]

1 . Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2 . Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla .
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

3 . Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4 . Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5 . Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad .



V.- EXCEL MEDIDAS Y ACCIONES PLAN

Se remite a la Parte Social, por correo electrónico, documento en formato digital: fichero Excel.