DOCUMENTO PRINCIPAL

PLAN IGUALDAD 2022-2025

Enero 2022

I. ANTECEDENTES E INTRODUCCION

Contenidos

I.1	Contexto del plan de igualdad
I.2	Normativa de referencia
I.3	Presentación de la empresa: AIN y la igualdad
I.4	Alcance, legitimación y vigencia del Plan de Igualdad
II.1	Informe diagnóstico y auditoría retributiva
II.2	Objetivos, medidas e indicadores
II.3	Evaluación y seguimiento

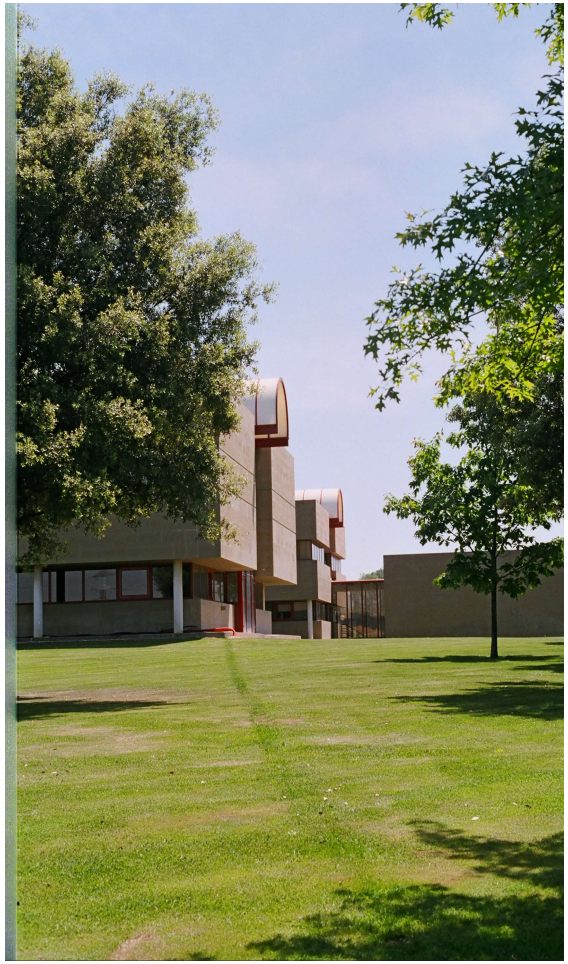
La igualdad como valor social y derecho fundamental

- La igualdad es un valor de alcance general, en los sistemas políticos modernos, indispensable para cimentar el Estado social y democrático de Derecho en el que vivimos. Su fundamento es el reconocimiento de la igual dignidad de todos los seres humanos por el hecho de serlo, dignidad que es innata a la persona e inalterable por razón de las circunstancias, lo cual se traduce en la afirmación de una serie de derechos fundamentales inviolables y en la asignación al poder político de la función de garantizarlos y de facilitar su ejercicio. Como todo valor, la igualdad tiene a la vez un sentido fundante del sistema jurídico–político y un carácter teleológico, en cuanto meta u objetivo del sistema.
- La igualdad está cada vez más presente en los contextos empresariales. Los motivos son múltiples y este valor y principio que lleva años siendo trabajado y desarrollado desde esquemas laborales, se ha acentuado todavía más en los últimos tiempos. El objetivo final es ir introduciendo medidas y planteamientos que reduzcan y acaben erradicando por completo, las diferencias existentes por materia de género.
- En este contexto, las organizaciones materializan planes de igualdad no sólo por imperativo legal, sino como instrumentos de gestión integrados en los sistemas de las empresas y en su cultura, que analizan la situación existente e incorporan medidas para desarrollar los aspectos más deficientes y actuar en pro de una igualdad de oportunidades efectiva y real.

Normativa de referencia

- La normativa de referencia incluye numerosos avances progresivos, presentes en nuestro marco jurídico desde la constitución entre los que se señalan como más relevantes.
  - Constitución Española 1978. Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social".
  - Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres
  - Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
  - Real Decreto ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
  - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.
  - Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
  - 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.
  - Real Decreto 902/2020, 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
  - Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - Ley Foral 17/2019, 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres.
  - Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Navarra (Boletín Oficial de Navarra número 51, de 14 de marzo de 2017).

Presentación de AIN. La igualdad, valor presente en nuestra cultura.



La Asociación de la Industria Navarra o AIN, es una asociación sin ánimo de lucro fundada en 1963 por un grupo de empresas, cuyo objetivo era proporcionar a la industria navarra una serie de servicios en tecnología y consultoría que en aquél entonces no existían. Bajo aquella premisa y siempre manteniendo su esencia, AIN ha evolucionado y se ha ido adaptando a los nuevos tiempos, siempre con la misión de acompañar a la industria navarra en el camino de desarrollarse y ser cada vez más competitiva. AIN, con CIF G31024706 y CNAE 7212, tiene su único centro de trabajo y su sede en Cordovilla (Navarra). Su facturación anual está alrededor de los 6,8 millones de euros y está formada actualmente por un equipo de 102 personas con perfiles muy variados y altamente cualificados. Del total de la plantilla 56 personas son mujeres, lo que representa un 55% y 46 son hombres, un 45%.

Directora General y Representante Legal: Ana Ursúa Lasheras.

Responsable de Personas y Responsable de Igualdad: Raquel Martín Belza

Debido a su posición dentro del tejido industrial navarro, la Asociación de la Industria Navarra debe ser un referente en materia de igualdad entre hombres y mujeres, transmitiendo una imagen corporativa de compromiso con la igualdad de género y a favor de la no discriminación. Esto requiere de un especial cuidado en el uso del lenguaje, que la presencia en puestos de responsabilidad esté asociada exclusivamente a los méritos profesionales sin discriminación por sexo, que la conciliación no suponga un factor limitante en la asignación de responsabilidades, que tengamos un papel activo en el rol de la mujer con la ciencia, y una serie de retos, que intentamos atender con absoluta profesionalidad y responsabilidad, pero donde siempre hay oportunidad de mejora.

El plan de igualdad AIN 2022 se concibe como un ***instrumento de mejora de la igualdad dentro del sistema de gestión de la empresa.***

Presentación de AIN. La igualdad, valor presente en nuestra cultura.

Para AIN la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres supone continuar el camino de la promoción y la gestión de la Igualdad, que ya se ha iniciado y desarrollado formal e informalmente en años anteriores, a través de las diferentes acciones que forman parte de nuestra cultura, y también a través de los diferentes planes de igualdad, en el ejercicio 2017 y 2018, respectivamente.

En 2019, y a la espera de la anunciada revisión de la ley de igualdad, Ain decidió seguir trabajando en línea con los planes anteriores sin proceder a una revisión formal del plan, y a sido a lo largo del año 2021, cuando se negociado y elaborado un nuevo Plan de Igualdad conforme a la nueva normativa vigente : Real Decreto ley 6/2019, Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020.

La puesta en marcha de los planes de actuaciones, han contado con la implicación de todas las mujeres y hombres de la organización, asumiendo que los principios y valores que forman parte de nuestro sistema de gestión deben ser conocidos por las personas que integran la organización.

Los planes de actuación surgen del análisis de los resultados del diagnóstico e irán objetivados, con indicadores numéricos que se incorporarán a la gestión cotidiana de la empresa, dentro de los planes de Gestión. De esta forma, se utilizará el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Gestión, para evaluar los planes de igualdad.

En 2017, y ya en el primer plan formal de igualdad de la organización, se creó un Grupo de Igualdad con el objeto de definir y realizar el seguimiento del Plan de Igualdad en su conjunto, de modo que las medidas que se implanten a corto plazo se consoliden, y así mismo se alcancen los objetivos a medio y largo plazo. Para este nuevo plan, y de acuerdo con la nueva normativa, se ha constituido una Comisión paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad con la misma finalidad, compuesta por 3 representantes de la empresa y 3 representantes de los trabajadores designados de entre los miembros del Comité de Empresa.

Queremos destacar que la elaboración de este Plan de Igualdad no supone únicamente un mero cumplimiento formal de la normativa vigente, sino as***umir la igualdad de mujeres y hombres como una prioridad y un principio transversal en el funcionamiento de AIN***. Estos preceptos han sido la base para la identificación de necesidades y la planificación de las líneas prioritarias de actuación en materia de igualdad que se ***recogen en el presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de AIN.***

Alcance, legitimación y vigencia del Plan de Igualdad

Legitimación:

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión de Igualdad creada en su día, con fecha de 30 de marzo de 2021, a efectos de su negociación y elaboración. Dicha Comisión está formada por 3 personas representantes de la empresa y 3 personas representantes de los trabajadores y miembros del Comité de Empresa.

Alcance:

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por las empresas de trabajo temporal si las hubiera, durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Ámbito de aplicación y vigencia:

El ámbito de aplicación es la provincia de Navarra, único centro de trabajo que tiene actualmente la empresa. Su periodo de vigencia será de 4 años desde su aprobación, es decir, hasta el 13 de enero de 2025. Al final de dicho periodo y en base a su seguimiento y evaluación, se irá trabajando en paralelo el que será el siguiente plan.

II. DIAGNÓSTICO Y PLAN DE ACCIÓN

Contenidos Diagnóstico

II.1	Proceso de selección y contratación	**II.5**	Condiciones de trabajo
II.2	Formación	**II.6**	Derechos de vida personal, profesional y familiar
II.3	Promoción profesional	**II.7**	Representación femenina en la empresa
II.4	Clasificación profesional, retribuciones y auditoría salarial	**II.8**	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Informe diagnóstico

A continuación se presenta un resumen del diagnóstico que ha realizado la Comisión Negociadora de este Plan, en base a los requerimientos de la normativa vigente y utilizando la guía publicada por el Ministerio de Igualdad para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas. El objetivo último del diagnóstico ha sido recabar la máxima información para identificar posibles desigualdades, desventajas u obstáculos que puedan darse en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de cara a diseñar medidas que ayuden a corregirlas. Parte de la información ha sido recabada a partir de los archivos existentes en el Dpto. de Personas de la empresa y también a partir de los cuestionarios de percepción de la igualdad en la empresa enviados a toda la plantilla y a la Dirección.

Información básica de la empresa:

AIN, es una asociación sin ánimo de lucro fundada en 1963 por un grupo de empresas, cuya misión es, a través de su conocimiento en gestión y tecnología, fomentar la colaboración y la mejora de la posición competitiva de la industria y el entorno. AIN ofrece servicios muy variados: servicios de consultoría, formación, ingeniería y tecnología. Su facturación ronda en torno a unos 6,5 millones de euros y está compuesta en la actualidad por 102 profesionales con perfiles muy variados y la mayoría altamente cualificados. La edad media de la plantilla son 43 años y la antigüedad media 12. El máximo órgano de gobierno es el Consejo Rector, formado por representantes de las empresas asociadas más importantes. En las diapositivas siguientes se muestran la composición del Consejo Rector, el organigrama de la empresa y los porcentajes de hombres y mujeres por áreas.

Composición de los órganos de gobierno

Los órganos de gobierno de AIN son la **asamblea de asociados, el consejo rector y el comité de dirección**.

Un ***consejo rector*** formado por un máximo de 13 representantes de las principales empresas de Navarra y la Dirección General de la Entidad.

En el último año se ha incorporado una mujer en el consejo, estando bajo revisión la presencia de una segunda mujer, proceso que se consolidará y materializará en Junio de 2020 en la Asamblea Anual de AIN, favoreciendo un mayor equilibrio de género en el consejo.

José Juste.
Presidente
BHS Fabricación

Ana Ursúa
Directora General

Javier Catalán
Secretario.

Jesús Calavia
Consejero
Viscofán.

Ignacio Landa
Consejero
Smurfit kappa

Juan José Esparza
Consejero
Aceros Calibrados

Belén Linares
Consejera
Acciona Energía

Julián Jiménez
Consejero
SKF

Eduardo Ryan
Consejero
Iberdrola

Alfonso Ramirez
Consejero
Berlys

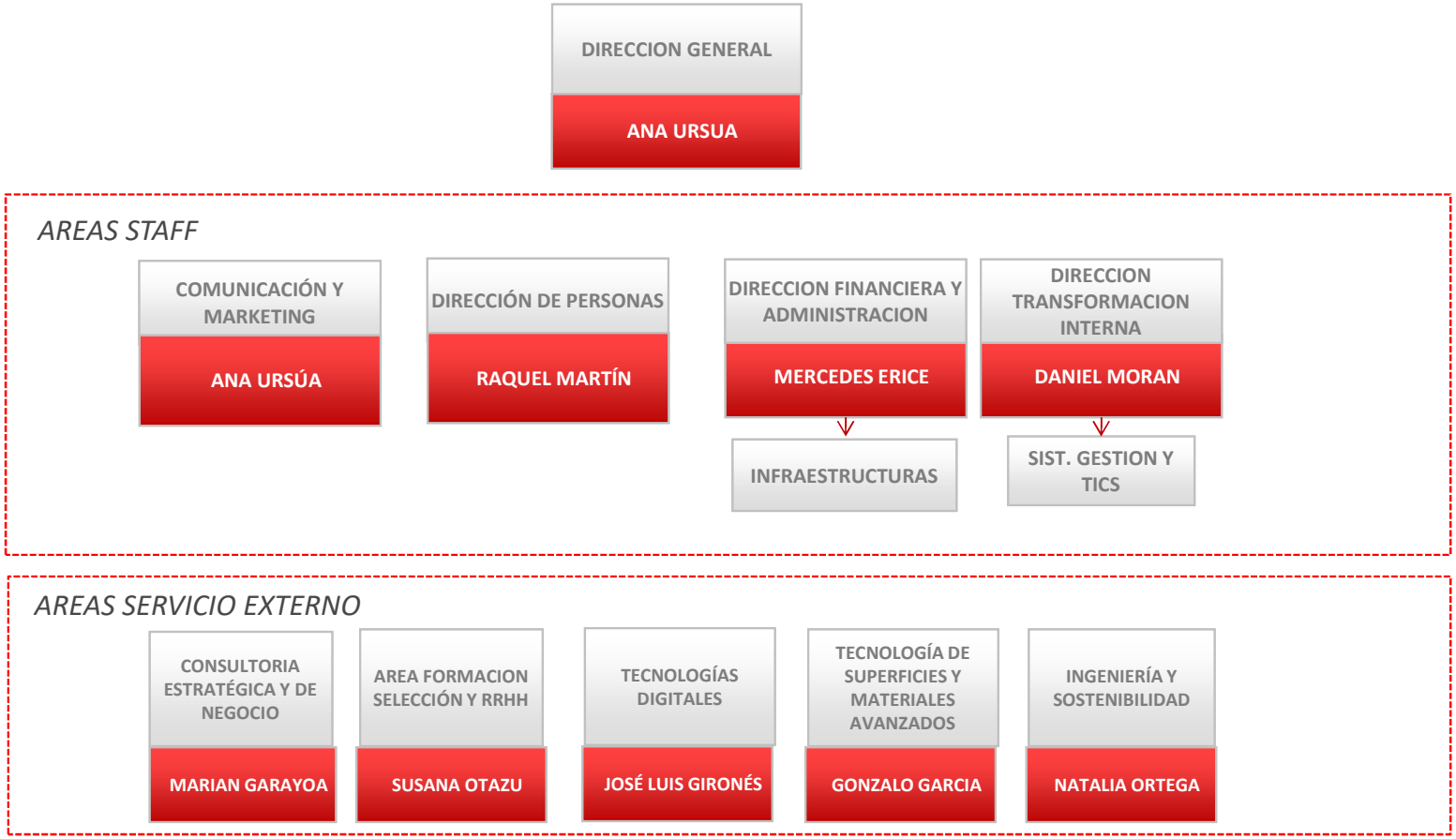
Fernando de la Puente
Consejero
Universidad de Navarra

Jose Ramón Izquierdo
Consejero
ZF

Imanol Vidal
Consejero
General Mills

Mikel Herrera
Consejero
Volkswagen Navarra

Estructura y composición de la empresa



Estructura y composición de la empresa

dic-21														
ÁREAS FUNCIONALES (MOI)								ÁREAS OPERATIVAS (MOD)						
PUESTOS DE TRABAJO	HOMBRES		MUJERES		TOTAL			PUESTOS DE TRABAJO	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
DIRECCIÓN (52) OPERACIONES (50,57) COMUNICACIÓN (73) PROYECTOS EUROPEOS (51)	3	23%	5	38%	8	62%		FORMACIÓN Y DESARROLLO (410)	3	27%	8	73%	11	100 %
Fijos	2	15%	5	38%	7	54%		Fijos	2	18%	6	55%	8	73%
Eventuales	1	8%		0%	1	8%		Eventuales	1	9%	2	18%	3	27%
FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN (52) PERSONAS (71)	0	0%	4	31%	4	31%		CONSULTORÍA (840, 830 y 820)	3	21%	11	79%	14	100 %
Fijos	0	0%	4	31%	4	31%		Fijos	3	21%	7	50%	10	71%
Eventuales	0	0%	0	0%	0	0%		Eventuales	0	0%	4	29%	4	29%
TIC´S	1	8%	0	0%	1	8%		ASOCIACIONES (72)	0	0%	2	100 %	2	100 %
Fijos	1	8%	0	0%	1	8%		Fijos	0	0%	2	100 %	2	100 %
Eventuales	0	0%	0	0%	0	0%		Eventuales	0	0%	0	0%	0	0%
								TECNOLOGÍA DE SUPERFICIES (700)	11	48%	12	52%	23	100 %
								Fijos	9	39%	11	48%	20	87,0 %
								Eventuales	2	9%	1	4%	3	13,0 %
								DESARROLLO INDUSTRIAL (35)	25	64%	14	36%	39	100 %
								Fijos	17	44%	12	31%	29	74%
								Eventuales	8	21%	2	5%	10	26%
TOTAL	4		9		13			TOTAL	42		47		89	
Fijos	3	23%	9	69%	12	92%		Fijos	31	35%	38	43%	69	78%
Eventuales	1	8%	0	0%	1	8%		Eventuales	11	12%	9	10%	20	22%
TOTAL AREAS FUNCIONALES	4	31%	9	69%	13	100 %		TOTAL ÁREAS OPERATIVAS	42	47%	47	53%	89	87%

TOTAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	-	-
Fijos	34	33,33%	47	46,08 %	81	79,41%	
Eventuales	12	11,76%	9	8,82%	21	20,59%	
TOTAL	46	45%	56	55%	102	100%	

Procesos de selección y contratación

En 2021 se han realizado 5 procesos de selección para puestos de AIN:

- Responsable de Asociados
- Consultor/a de Estrategia y Negocio
- Ingeniero de Proyectos
- Investigador de Ciencia de Datos (2 procesos)

De los 5 puestos, 2 han sido cubiertos por mujeres, un 40%. Este porcentaje es un indicador indirecto de la sensibilidad hacia la contratación de mujeres cuando la meritocracia de las mismas así lo justifica, sin que exista ningún tipo de discriminación frente a otras candidaturas masculinas.

Los procesos de selección se caracterizan por las siguientes características:

1. Anuncios en los principales portales de ofertas de empleo donde se publican los puestos con lenguaje explícito: (hombre/mujer, investigador/a, evidenciando una disposición a la aceptación de candidaturas femeninas y a la no discriminación por razón de sexo.
2. Perfiles de reclutamiento donde se incide en la valía de la candidatura en función del perfil requerido por el puesto de trabajo y en la oferta de un contexto flexible y equitativo donde realizar las funciones.
3. Entrevistas por competencias, donde el factor género/sexo, así como las circunstancias personales de los candidatos y candidatas quedan totalmente al margen, de cara a valorar su idoneidad para cubrir el puesto de trabajo.
4. 100% de mujeres en los procesos de selección: La responsable de Personas de AIN colabora con dos técnicas de selección, mujeres, formadas en materia de igualdad y que reciben directrices expresas de priorizar el talento frente a otras cuestiones de género en los procesos de valoración de candidaturas.

Situación en los procesos de selección

Bajas en la empresa:

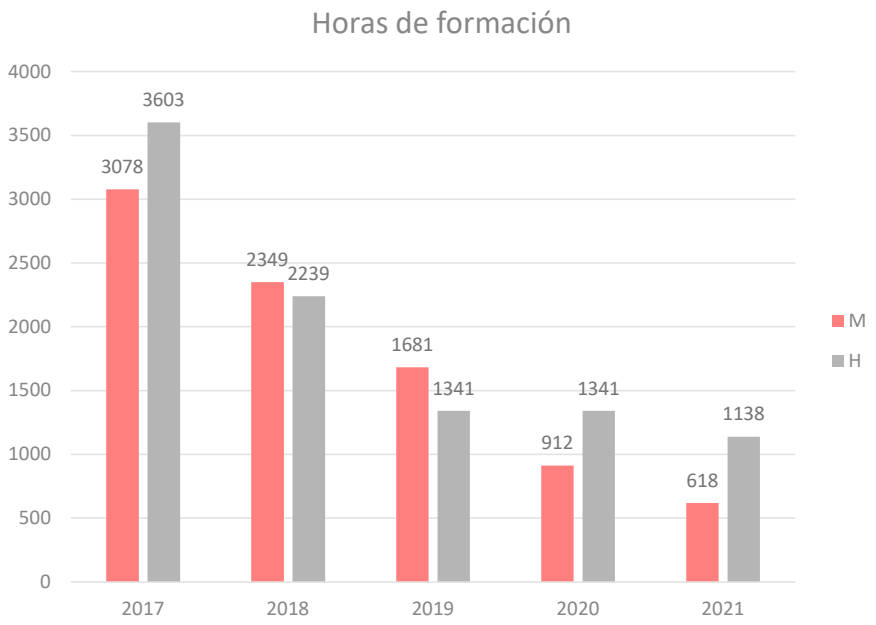
Durante el año 2021 se han producido 3 bajas voluntarias en la empresa, 2 mujeres y 1 hombre, con unas edades comprendidas entre los 25 y los 48 años. Ninguna de las tres personas tenía hijos a su cargo. Una de ellas estaba contratada con un contrato indefinido y las otras dos llevaban menos de un año y tenían todavía contratos temporales. La empresa siempre realiza entrevistas de salida para averiguar los motivos subyacentes en las bajas voluntarias, y en ninguno de los tres casos los motivos han tenido nada que ver con circunstancias de sexo/ género, sino de preferencia por otro tipo de trabajo en cuanto a su contenido o a mejores condiciones salariales.

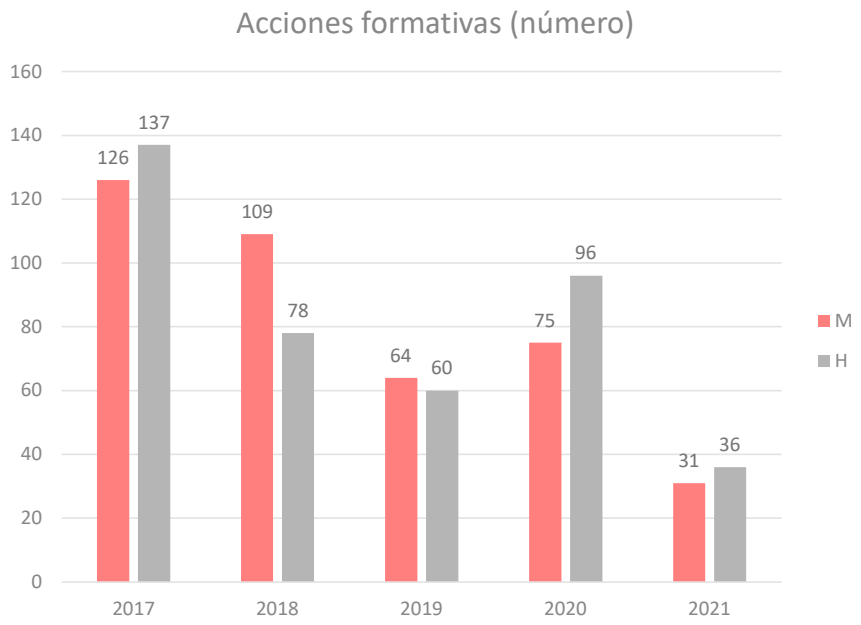
Formación

- La formación es algo que ha estado siempre muy presente en la cultura de AIN. Nuestro carácter tecnológico e innovador nos obliga a estar siempre muy actualizados y en la punta de la vanguardia de determinados conocimientos. Además, AIN es también un centro de formación de referencia, con lo cuál las personas de la organización tienen mucho mayor acceso y facilidad para recibir formación actual y variada en cualquier momento. Nuestra política de formación prioriza que las personas reciban la formación siempre en horario de trabajo, salvo que el horario del curso o la carga de trabajo en ese momento no lo permita. Como excepción a esto se encuentra la formación en idiomas, que es algo abierto y se realiza siempre de forma voluntaria fuera del horario de trabajo.
- Todos los años se elabora un plan de formación y desarrollo de AIN para todas las personas de la organización. Se parte de las evaluaciones del desempeño, que se realizan cada año en el mes de enero en las cuáles los responsables de área recogen, de común acuerdo con las personas, las necesidades e inquietudes de formación y de desarrollo profesional, así como los objetivos individuales para el año siguiente.

Formación

- A continuación se muestran los datos de la formación recibida por toda la plantilla segregada por sexo desde 2017 hasta 2021 en la que no se aprecian resultados de desigualdad por razón de sexo:



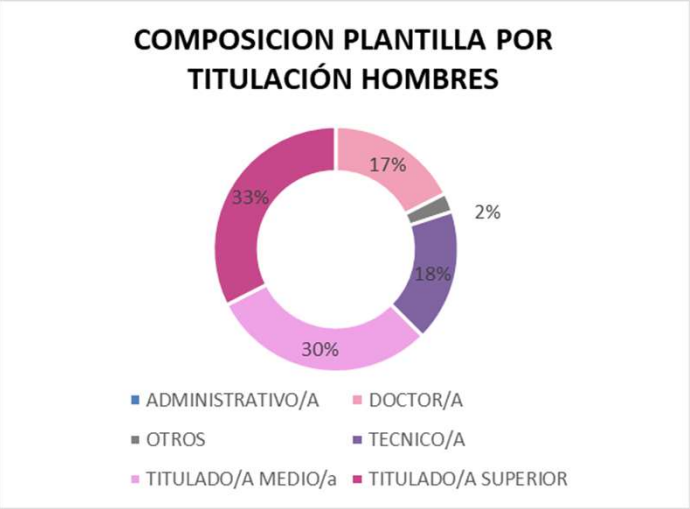


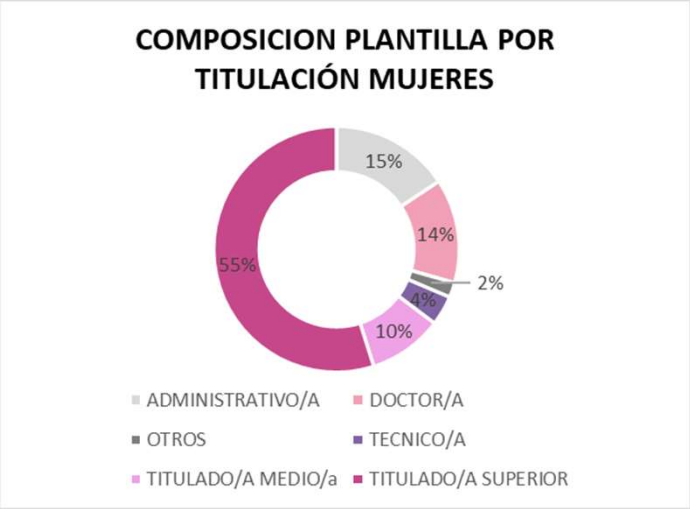
Promoción

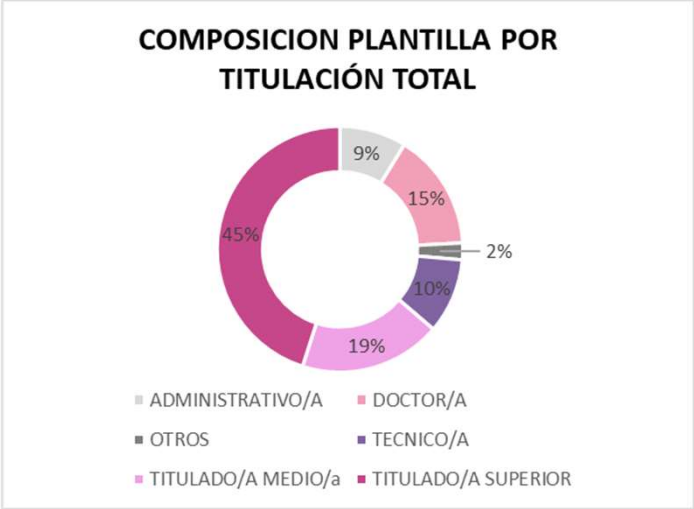
- AIN es una organización dinámica, que ha ido evolucionando su organización y puestos, en función del momento, las diferentes necesidades de cobertura de los mismos: por salidas, jubilaciones, etc.
- Los puestos que se consideran de promoción son aquellos que corresponden a funciones de Dirección y Coordinación, donde habitualmente se producen promociones naturales de personas con talento y capacidad para su desarrollo.
- Así, el puesto de Dirección General, lo ostenta una mujer desde hace 7 años, promocionada desde puestos de responsabilidad intermedia. A nivel de Responsables de Áreas, 5 puestos son de promoción interna de personas que ocuparon puestos técnicos con anterioridad y un 75% de las personas promocionadas fueron mujeres.
- Las oportunidades de promoción en AIN son limitadas, pero cuando existen, se consideran siempre prioritariamente las opciones internas existentes y se da la oportunidad a las personas de AIN, tanto mujeres como hombres, para que puedan demostrar su capacidad para el puesto.
- La política de promoción de AIN es absolutamente igual para todas las personas de la organización, sin que exista en absoluto ninguna posible discriminación por razón de género, al menos de forma consciente.

Talento en AIN

- La organización cuenta a finales de 2021 con **102 profesionales y un 56% de mujeres en plantilla**
- Una estructura que sigue apostando por un alto nivel de Universitarios y universitarias, con casi un 18% de doctores y doctoras y un 18% de personas con formación profesional.
- Estructura diversa con una amplia presencia de titulaciones STEM: Ingeniería, Matemáticas, Física, etc. que representan el **75% de la plantilla** en una clara vocación hacia la innovación y tecnología.







Categorías y grupos profesionales en AIN

- Las personas que integran la plantilla de AIN corresponden en casi un 59% al grupo profesional 1 del convenio, el de mayor cualificación y que va normalmente asociado a titulaciones superiores: Doctores y doctoras y titulados y tituladas superiores
- Tal y como puede observarse en el gráfico, casi un 75% de la plantilla de AIN se encuentra en los grupos profesionales superiores (1 y 2), no observándose ningún sesgo significativo por razón de sexo. Las variables que inciden en situar a las personas en uno otro grupo obedecen a criterios de titulación, puesto y experiencia en el mismo.
- No se considera por tanto que los grupos profesionales presenten deficiencias significativas o por sexo, que induzcan a desarrollar actuaciones específicas asociadas.

Política retributiva

- Las política retributiva de AIN no hace diferencias por sexo para la retribución de la plantilla.
- Para una mayor claridad y objetividad, la empresa ha realizado durante este año un estudio y valoración de todos los puestos de trabajo existentes en la organización, así como un estudio de las retribuciones, en colaboración con la Consultora Ceinsa, referente nacional en temas de compensación y talento. Bajo el asesoramiento de dicha consultora, la empresa ha decidido implantar un modelo de clasificación profesional por puesto de trabajo, siempre partiendo por supuesto de un estricto cumplimiento de la normativa legal en lo que se refiere a los grupos de cotización establecidos por la Seguridad Social y a los grupos profesionales establecidos en el convenio colectivo de aplicación (Convenio de Oficinas y Despachos de Navarra).
- El sistema de valoración de puestos utilizado por Ceinsa, se encuadra dentro de los que se denominan “valoración de puntos por factor”. Dicho sistema y su metodología ha sido trasladado y explicado a toda la plantilla por parte del consultor en una reunión general.
- No obstante, la auditoría salarial fue realizada en el mes de mayo, cuando todavía no se había implantado el actual sistema conforme a los niveles profesionales existentes en la empresa, tanto con salarios fijos brutos a tiempo completo, como los reales considerando los salarios a tiempo parcial. Los resultados no muestran que exista una brecha por razón de género en ninguno de los dos casos superior a la permitida por la ley.

Condiciones de trabajo

AIN siempre ha hecho siempre un esfuerzo en ofrecer a su plantilla unas buenas condiciones de trabajo, sobre todo en lo relativo al clima laboral y en lo que se refiere a flexibilidad y conciliación de la vida profesional y personal. AIN cuenta con una batería de medidas activas consolidadas, ya que este tema viene trabajándose desde hace años e históricamente se han atendido las diferentes necesidades que han ido surgiendo.

Acciones	Descripción
Horario estándar con franjas flexibles en entrada y salida	Flexibilización de horarios de entrada y salida en franajas que permitan la conciliación de la mayoría de casuísticas.
Calendario laboral de AIN con periodos de jornada continua y periodos de vacaciones compatibles con vacaciones escolares	Horario de AIN con 3 meses de jornada continua en verano y todos los viernes jornada continua, para favorecer la conciliación
Promoción de la reducción de jornada más allá de las medidas establecidas por la ley	Reducciónde jornada como medida de flexibilización para aquellas personas que cuidan o atienden a otras, sin que esta medida perjudique las posibilidades de promoción y desarrollo profesional de las personas
Permisos retribuidos en casos de atención a personas, acompañamiento a menores y mayores, bajo una flexibilización total de la persona y desde la confianza	Permisos para salir y acompañar a familiares en caso necesario. Estos permisos son flexibles, notificados a una figura responsable y de carácter recuperable, aunque sin límite en su duración u horario.
Posibilidad de excedencias temporales o permisos sin sueldo con mantenimiento del puesto ante soliciudes por cuidado, crianza o conciliación	Se atienden las solicitudes de permisos sin sueldo o excedencias por cuidado de menores o mayores, o circunstancias familiares que no permiten otros instrumentos.
Cheques guardería, cheques de cuidado y seguro médico a petición de las personas	Las personas que lo soliciten acceden a cheques guardería, seguro médico y cheques para pago de servicios de cuidado, cuyo ajuste se realizará en nómina de la persona solicitante
Formación en horario de mañana	La formación impulsada por AIN se realiza en horario de mañana y teniendo en cuenta el horario de entrada y salida de las personas implicadas
Reuniones en horarios de mañana	Las reuniones se realizan en horario de mañana y compatible con las personas que hacen uso del horario flexible (8:00-9:30 y 17:30-17:00, paradas flexibles de 0,5-1,5horas para comer, etc.)

Condiciones de trabajo

En los dos últimos dos años, se han implementado medidas complementarias con la finalidad de mejorar todavía más la posibilidad de que tanto mujeres como hombres, puedan conciliar su vida personal, familiar y profesional, fomentando la corresponsabilidad de ambos sexos:

- Mejora del horario laboral con posibilidad de salida a partir de las 17:00 horas.
- Compensación de horas de exceso trabajadas en función de preferencias o necesidades personales, previo acuerdo con el/la responsable.
- Posibilidad de un día de teletrabajo a la semana.
- Posibilidad de teletrabajo a demanda por situaciones personales de salud, responsabilidades familiares, atención a familiares enfermos, etc.

En los últimos años, también se ha fomentado el cobro de una parte de salario variable para todas las personas de la organización, en función de su puesto de trabajo, los resultados de la empresa y de las diferentes áreas. Esta política se quiere seguir trabajando y potenciando todavía más en los años siguientes.

Representación femenina

AIN es una empresa bastante feminizada, con 56 mujeres en su plantilla de un total de 102 personas, lo que representa un 55% de la misma. AIN posee una Directora General mujer desde hace 7 años, la primera que ha ostentado este puesto en 60 años de historia de AIN.

El **Comité de Dirección** está formado por 9 personas, de las cuáles 6 son mujeres, lo que representa un 66,66%.

Directora General: Ana Ursúa
Directora Admón y Finanzas: Mercedes Erice
Director de Transformación Interna: Daniel Morán
Directora de Personas: Raquel Martín
Directora de Formación, Selección y RR.HH: Susana Otazu
Directora de Ingeniería y Sostenibilidad: Natalia Ortega
Directora de Consultoría Estratégica y de Negocio: Marian Garayoa
Director de Tecnología de Superficies y Materiales Avanzados: Gonzalo García
Director de Tecnologías Digitales: José Luis Gironés

Acoso sexual

Desde 2017 y con motivo del Plan de Igualdad realizado ese año, se dispone de un protocolo de prevención y atención frente a todo tipo de acoso laboral, integrado en el sistema de gestión de la organización. Este año, aprovechando la elaboración del nuevo plan de igualdad, AIN ha actualizado, en colaboración con su servicio de prevención dicho protocolo, contemplando expresamente los casos de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como exige la normativa actual de igualdad.

El protocolo tiene orientación tanto interna como externa, ya que va dirigido tanto a las personas trabajadoras de la organización, como a las personas que acuden a las instalaciones por cualquier motivo.

Aunque es un tema del que no se conoce ningún suceso, AIN siempre manifestará tolerancia cero con las agresiones sexuales. Existe asimismo una motivación por prevenir y detectar de forma ágil comportamientos de posibles acosos sexuales o por razón de sexo y así se ha plasmado en el nuevo protocolo, designando para dichos supuestos una persona mediadora y una comisión de investigación. Se adjunta dicho protocolo como Anexo I al presente documento.

III. PLAN DE ACCIÓN

Contenidos bloque III

III.1 Enfoque general y ejes del Plan de Igualdad

III.2 Objetivos generales y específicos del plan

III.3 Acciones y presupuesto

III.4 Cuadro de mando

III.5 Evaluación y seguimiento del Plan

Ejes del Plan de Igualdad 2022-2025

6. PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO

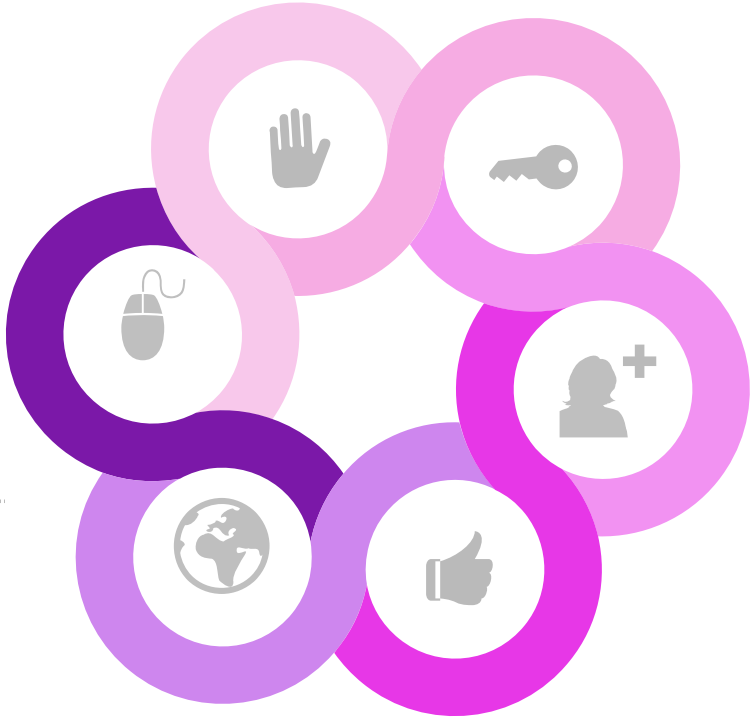
Tolerancia cero hacia conductas sexistas y agilidad en la respuesta organizativa a potenciales situaciones de acoso sexual

5. MUJERES Y CIENCIA

Impulso a la presencia de la mujer en los contextos científicos y tecnológicos

4. IMAGEN EXTERNA

Proyección social con perspectiva de género como referencia para otros colectivos e instituciones



1. CULTURA DE IGUALDAD

Igualdad como criterio y principio transversal de nuestra cultura.

2. TALENTO FEMENINO

Meritocracia y presencia de la mujer en todos los niveles organizativos incluyendo dirección y gobierno

3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Condiciones de Trabajo flexibles y adaptadas a las necesidades de las personas y su situación familiar y personal

Ejes del Plan de Igualdad

EJE 1: CULTURA DE IGUALDAD	Igualdad como criterio y principio transversal de nuestra cultura.

Este eje formaliza lo que en AIN lleva un trabajo de años en favor de una cultura orientada a la igualdad de oportunidades, dando pasos adicionales de inclusión de parámetros en el sistema de gestión de la organización.

Son objetivos generales de este eje:

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como valor fundamental y estratégico.
2. Fomentar el conocimiento y alcance de la perspectiva de género para todo el personal de la organización.
3. Vivir la igualdad de género como algo natural e incuestionable para AIN.

Marco de referencia plan de igualdad 2022

EJE 2: TALENTO FEMENINO

Meritocracia y presencia de la mujer en todos los niveles organizativos incluyendo dirección y gobierno.

Este eje es un eje continuista desde planes anteriores y que viene trabajándose varios años, que enfrenta, no obstante, nuevos retos en materia de órganos de gobierno y presencia de la mujer en el consejo de AIN, habiendo incorporado una mujer durante 2019, pero existiendo el reto de lograr un mayor equilibrio.

Son objetivos generales de este eje:

1. Promover la meritocracia.
2. Realizar procesos de selección justos y equitativos bajo perspectivas de género.
3. Favorecer la presencia de la mujer en todos los niveles de la organización con especial relevancia en puestos de mando.
4. Equilibrar la presencia de la mujer en el consejo.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Marco de referencia plan de igualdad 2022

EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL LABORAL Y FAMILIAR

Condiciones de Trabajo flexibles y adaptadas a las necesidades de las personas y su situación familiar y personal.

Este eje fue uno de los ejes prioritarios en el lanzamiento de pasados planes de igualdad, por lo que integra numerosas medidas a las que ir dando continuidad en el periodo. La situación enfrenta, no obstante, nuevos retos, y conceptos como el teletrabajo y una mayor flexibilización de horarios y posibilidades adaptadas a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.

Son objetivos generales de este eje:

1. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
2. Promover un equilibrio entre vida personal y profesional.
3. Flexibilizar horarios y jornadas, para que las personas puedan conciliar sus responsabilidad familiares.

Marco de referencia plan de igualdad 2022

EJE 4: IMAGEN EXTERNA

Proyección social con perspectiva de género como referencia para otros colectivos e instituciones.

Este es un eje nuevo en el presente periodo, ya que, aunque se venían haciendo cosas, han sido con carácter informal y más voluntarista. AIN es un referente regional, tiene una plantilla que puede actuar como modelo de presencia de la mujer en puestos de dirección, en ramas científicas y debe comunicar en consonancia, tanto en sus comunicaciones generales, como en campañas más específicas vinculadas a la igualdad de género.

Son objetivos generales de este eje:

1. Velar por que AIN transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.
2. Participar en foros externos vinculados a igualdad.

Marco de referencia plan de igualdad 2022

EJE 5: MUJERES Y CIENCIA

Impulso a la presencia de la mujer en los contextos científicos y tecnológicos.

La presencia de la mujer en las disciplinas STEM (científico, tecnológicas, ingenieriles y matemáticas) es deficitaria, habiéndose producido adicionalmente un retroceso a nivel europeo, español y navarro. Debemos fomentar este tipo de talento en las mujeres y especialmente en edades tempranas, desmontando estereotipos que produzcan posteriormente un desequilibrio social
Este eje, nuevo en su concepción en el periodo, cuenta con 4 objetivos, 2 líneas de trabajo y 3 acciones.

Son objetivos generales de este eje:

1. Fomentar la presencia de la mujer en puestos STEM.
2. Visibilizar la capacidad femenina existente en AIN en puestos vinculados a ciencia.
3. Apoyar iniciativas regionales para la sensibilización temprana de niñas en líneas educativas STEM.
4. Apoyar en la difusión de iniciativas de promoción de mujeres en la ciencia.

Marco de referencia plan de igualdad 2022

EJE 6: PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO

Tolerancia cero hacia conductas sexistas y agilidad en la respuesta organizativa a potenciales situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

No existen evidencias de sucesos de este tipo en AIN. Es un tema de baja probabilidad, pero su impacto en caso de ocurrencia es gravísimo. Es por ello que AIN ha desarrollado un protocolo actualizado conforme a la nueva normativa, que se va a implementar en el 2022. Se incidirá también en la formación y el desarrollo de las capacidades internas, de cara a responder a posibles sucesos adecuadamente, con agilidad, disciplina y tolerancia cero.

1. Prevenir las situaciones de acoso.
2. Actuar con agilidad contra las situaciones de acoso y violencia de género y protección de las víctimas.

Objetivos del plan

El objetivo general del plan de igualdad de AIN es:

- ***Fortalecer el compromiso de AIN con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el funcionamiento interno los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.***

Son objetivos específicos:

- ***Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como principio y valor central y estratégico.***
- ***Sostener y apostar por el talento femenino.***
- ***Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas.***
- ***Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso y desarrollo de las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.***
- ***Favorecer el equilibro vida-trabajo "Work-Life Balance" de la plantilla.***
- ***Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.***
- ***Prevenir y gestionar con agilidad y eficacia las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.***

Acciones y presupuesto

Además de mantener las medidas citadas anteriormente ya consolidadas en AIN, para este plan, se contemplan las siguientes acciones específicas de cara a seguir fomentando y mejorando la igualdad en la empresa. El orden y prioridad de estas actuaciones se ha determinado por acuerdo de la comisión negociadora, atendiendo a las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos, a la igualdad entre mujeres y hombres detectados en la Fase de diagnóstico, valorando los recursos de la empresa, los tiempos de actuación, el impacto previsto, etc.

	ACCIONES	PRESUPUESTO
1	Implantar un día de teletrabajo a la semana opcional para todos los puestos que puedan realizarlo	N/A
2	Conceder permiso de teletrabajo a demanda en caso de situaciones especiales de conciliación, salud u otro tipo de situaciones a considerar caso por caso	N/A
3	Mejora del horario laboral con posibilidad de salida a partir de las 17:00	N/A
4	Comunicar y explicar a toda la plantilla el nuevo Plan de Igualdad y el protocolo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo	Lucro cesante
5	Impartir formación básica a toda la plantilla en materia de igualdad	1000
6	Impartir formación a la persona mediadora y a los miembros de la comisión de investigación en igualdad y gestión de casos de acoso	1000
7	Realizar campañas de comunicación específicas para la visibilidad de las mujeres de AIN, especialmente con cargos de responsabilidad y profesiones STEM	1000
8	Impulsar o participar en 2 eventos anuales, organismos o encuentros dirigidos a fomentar o impulsar la igualdad de oportunidades	1000
	TOTAL PRESUPUESTO	4.000 €

Cuadro de Mando

El cuadro de mando monitoriza los indicadores y resultados clave para la consecución de los objetivos vinculados al plan de igualdad.

	INDICADORES	META
1	% de mujeres en la organización	>55%
2	% de mujeres en puestos de mando	>55%
3	% de mujeres en el Consejo Rector	>20%
4	Número de iniciativas dirigidas a la promoción de la igualdad: encuentros, campañas de comunicación…	Mínimo 2 anuales
5	% Diferencia máxima en salarios medios por puestos de trabajo, que tengan al menos dos ocupantes, uno masculino y otro femenino	<5%
6	% Horas de teletrabajo solicitadas y aprobadas por motivos de conciliación o salud	100%
7	Número de casos de acoso comunicados y gestionados	0
8	Número de quejas, reclamaciones o incidencias recibidas en relación con la igualdad, tanto internas como externas	0

Evaluación y seguimiento del Plan

El plan de igualdad tiene tres momentos de gestión:

NEGOCIACIÓN Y ELABORACIÓN DEL PLAN CON LOS REPRESENTANTES DE LA PLANTILLA	La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, formada por representantes de la empresa y de la plantilla de forma paritaria, acuerda el Plan de Igualdad y lo presenta al Comité de Dirección de la organización para tener una visión compartida, participada y validada.
REVISIÓN TRIMESTRAL Y SEGUIMIENTO DE ACCIONES E INDICADORES	Revisión por parte de la responsable de personas junto con la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad creada al efecto, de la evolución de las acciones, los indicadores y los objetivos establecidos. Los resultados y las conclusiones se presentarán en el comité de dirección de cara a compartir y trabajar en la resolución de problemas, la identificación de nuevas acciones y la reorientación del plan si fuera necesario.
PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS	Las posibles discrepancias que pudieran surgir durante la implantación del Plan serán tratadas en las reuniones trimestrales de la Comisión de Igualdad, o en reuniones específicas si así se acordara por la gravedad o urgencia del asunto. La negociación se llevará a cabo desde la buena fe de ambas partes y si fuera preciso se recurriría a una persona mediadora no perteneciente a AIN
REVISIÓN DE CIERRE	Revisión de cierre del año, que tendrá lugar a año vencido (para disponibilidad de indicadores, normalmente en Febrero y que permitirá una nueva revisión del plan siguiente.