



Anexos: Las mujeres en puestos de responsabilidad en el ámbito empresarial

I Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “**Igualdad en la empresa**”. Anexos

3 Junio 2013



Anexo I:

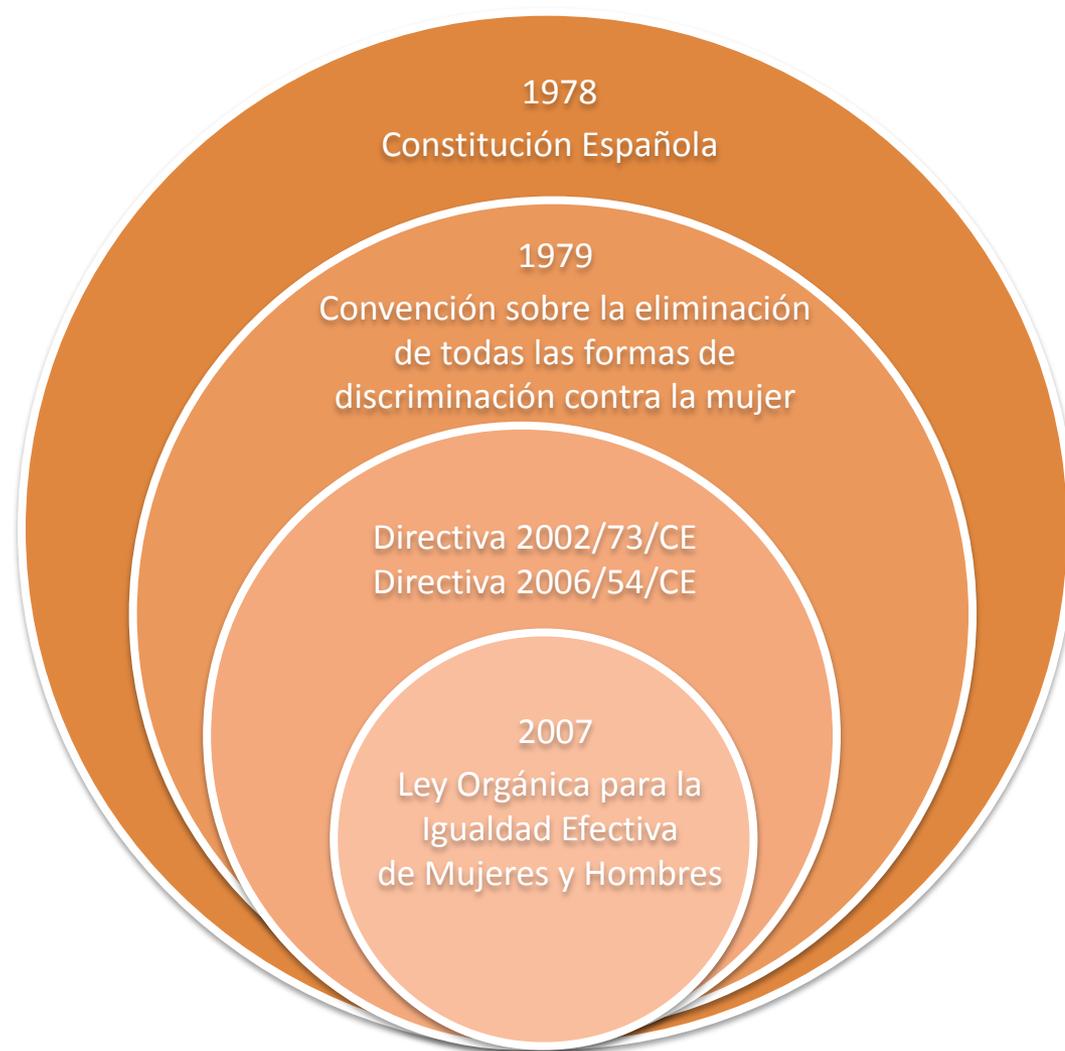
Mujeres en puestos de responsabilidad en el ámbito empresarial

Elaborado por Tanya Suárez y Prado Serrano. Asistencia técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”

1	Marco regulatorio	3.
2	Mujeres en puestos de responsabilidad	5.
3	Impacto económico de la diversidad	13.

01

Marco regulatorio

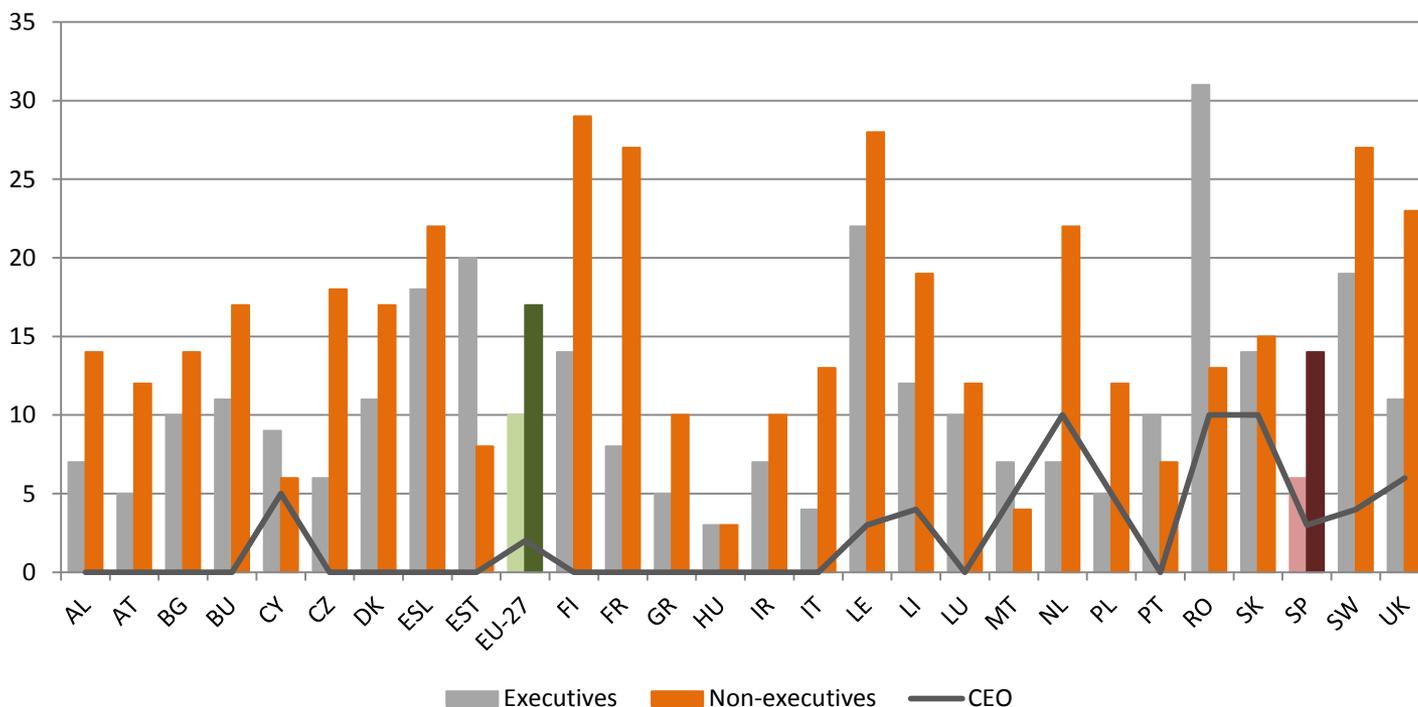


02

Representación de las mujeres en
puestos de responsabilidad

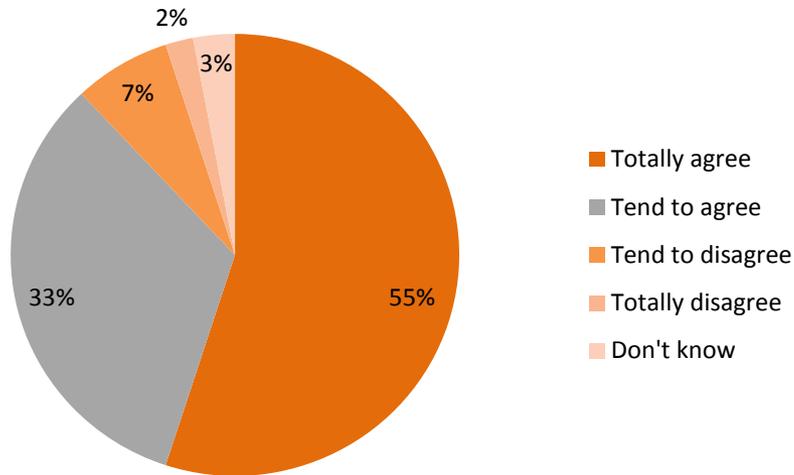
Cifras en Europa...

Porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las principales empresas cotizadas: administradores ejecutivos y no ejecutivos (septiembre-octubre 2012)



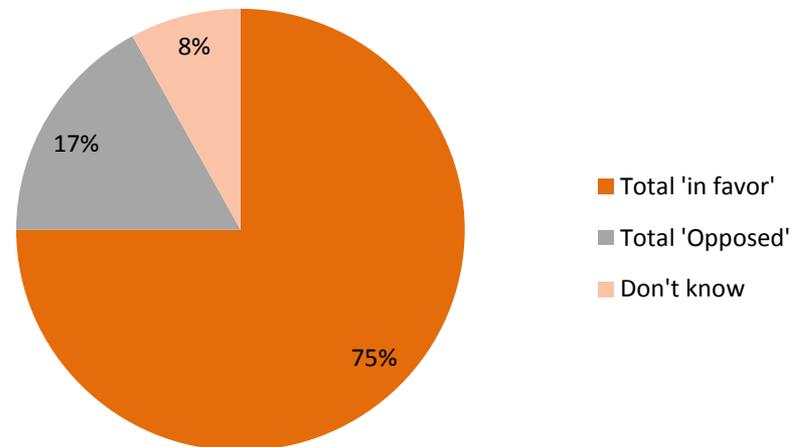
Fuente: Comisión Europea. Base de datos sobre hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones.
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/executives-non-executives/index_en.htm

Mujeres en puestos de responsabilidad



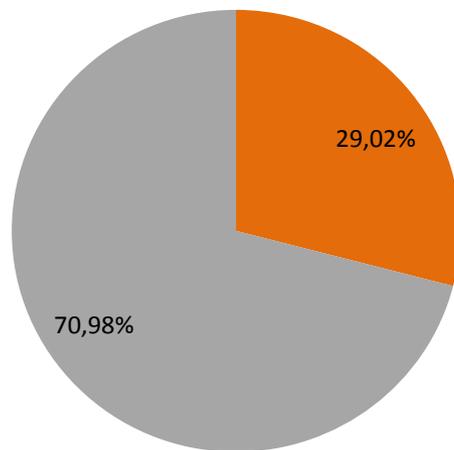
Casi 9 de cada 10 europeos/as están de acuerdo en que, a igualdad de competencias, las mujeres deberían estar igual de representadas en puestos directivos en las empresas.

Tres cuartas partes de los/as europeos/as son favorables a una legislación relativa al equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas.

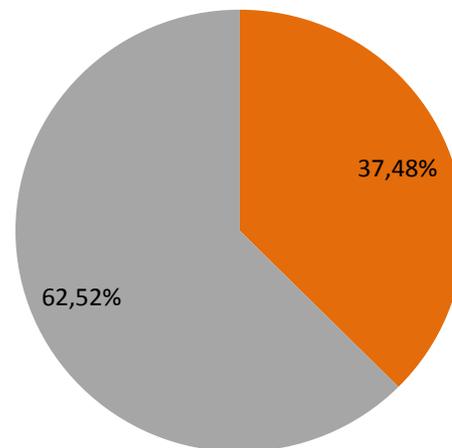


Cifras en España

Presencia de mujeres en los consejos de administración de las sociedades anónimas y limitadas



Presencia de mujeres en los consejos de administración de empresas con más de 250 empleados/as



Fuente: Informa. Las mujeres en los consejos de administración y organismos de decisión de las empresas españolas. Marzo 2012

Mujeres en puestos de responsabilidad

Presencia de mujeres en los consejos de administración de las sociedades anónimas y limitadas por sectores

Construcción	18,4%
Energía y agua	19,7%
Industrias transformadores de metales	21,6%
Extracción y transformación de minerales	25,7%
Transportes y comunicaciones	27,2%
Otras industrias manufacturas	29,3%
Comercio, restaurantes y hospedajes	30,5%
Instituciones financieras y servicios a las empresas	31,2%
Ganadería independiente	32,5%
Desconocidos	33,8%
Otros servicios	36,4%
Total nacional	29,0%

Fuente: Informa. Las mujeres en los consejos de administración y organismos de decisión de las empresas españolas. Marzo 2012

Mujeres en puestos de responsabilidad

Porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35

	Consejeras	%
2005	17	3,3%
2006	26	5,1%
2007	30	6,0%
2008	44	8,7%
2009	50	10,2%
2010	53	10,6%
2011	54	12,1%
2012	64	12,8%

Fuente: Informe anual de gobierno corporativo de las compañías del IBEX 35. CNMV

Principales barreras de acceso a puestos directivos para las mujeres

Dificultades para la conciliación

Responsabilidades familiares

Cultura de empresa masculinizada

Viajes

Falta de ambición profesional

Bajo apoyo por parte de la dirección

Palancas de cambio

Cambio cultural de empresas a modelos más igualitarios

Orientación a resultados

Políticas proactivas de impulso de las mujeres a puestos directivos

Racionalización de horarios

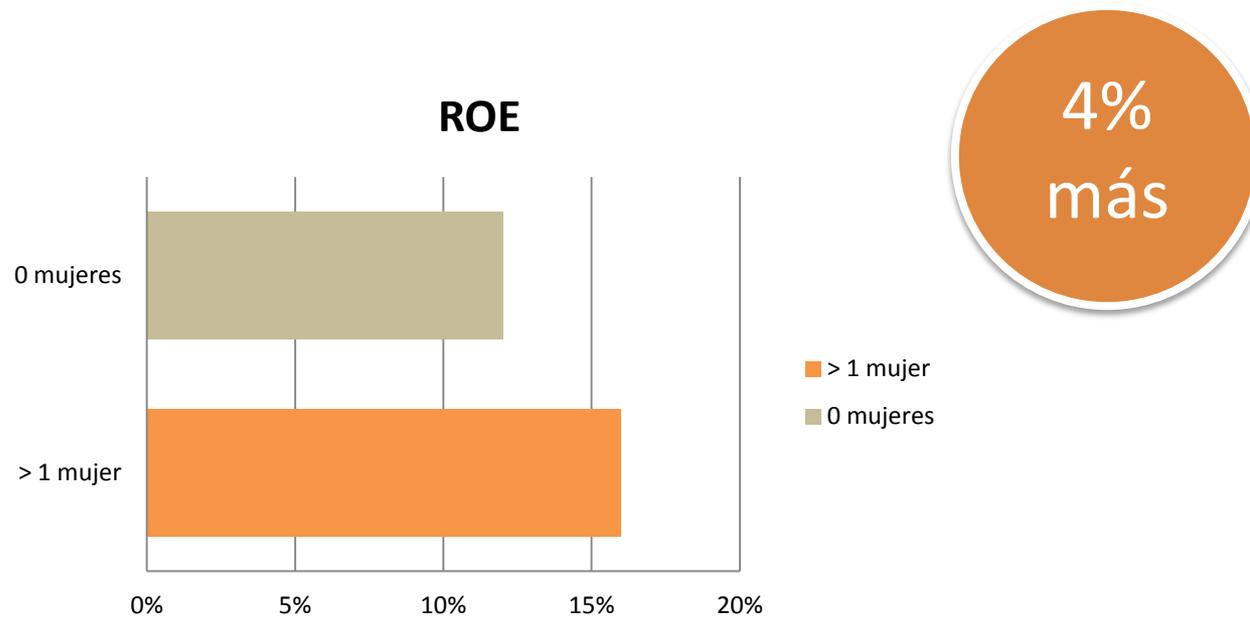
Mayor corresponsabilidad

Formación

03

Impacto económico de la diversidad

El valor diferencial de las mujeres en los resultados de las empresas



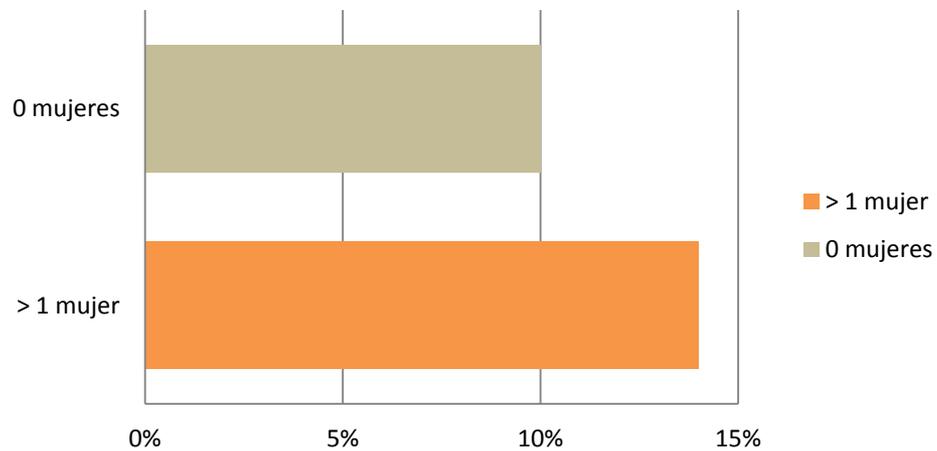
ROE (Return on Equity): Rentabilidad financiera

Relación precio/valor libro

> 1 mujer **2.4x**

0 mujeres **1.8x**

Crecimiento medio 2005-2011





A mayor diversidad,
más esfuerzo en el
equipo directivo

Mejor “mix” de
habilidades directivas





Mejor reflejo del
cliente

Acceso a un *pool* de
talento más amplio





Aversión al riesgo

“La igualdad de género es parte de la economía inteligente”.

Una verdadera igualdad de género podría aumentar la productividad hasta en un 25% en algunos países.

Informe sobre el desarrollo mundial 2012. Igualdad de género y desarrollo. Banco Mundial.

“...existe una influencia positiva de la diversidad de género en puestos de responsabilidad sobre la competitividad de la empresa, especialmente en los del ámbito técnico. ..., el efecto sobre la competitividad empresarial es más fuerte cuando la empresa tiene una masa crítica de mujeres en todos los ámbitos de responsabilidad, diversidad transversal, lo que habitualmente se aproxima a una gestión de la diversidad dentro de la empresa...”

Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y competitividad empresarial. Consejo Superior de Cámaras.

Anexo II: Presentación

Rompiendo el techo de cristal:
experiencias en la empresa: **Ferrovial**

Silvia Lázaro

ferrovia

Programas de formación específicos
para mujeres predirectivas
2010-2012

INDICE

1- Objetivos del Plan de Igualdad

2- Contexto de la iniciativa

3- Características de los programas

4- Programa de Mujer y Liderazgo de ALITER

5- Programa de Desarrollo Directivo de la EOI

6- Resultados 2010-2012

ferrovial

1. Objetivos del Plan de Igualdad de Ferrovial

1

Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

2

Mejorar la presencia de las mujeres facilitando su acceso, formación y promoción

3

Promover la eliminación de las desigualdades y desequilibrios laborales

4

Prevenir y combatir la discriminación indirecta

5

Potenciar el compromiso: Responsabilidad Corporativa

6

Fomentar la calidad de vida de las personas empleadas promoviendo medidas de conciliación

2. Contexto de las iniciativas

COMPROMISO COMPAÑÍA: Acorde con los principios y compromisos recogidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades que Ferrovial puso en marcha en el año 2009, y con el objeto de contribuir a la formación y promoción de las mujeres en la compañía, cuyo fin es **mejorar su presencia en posiciones de liderazgo**, Ferrovial se compromete a realizar una formación directiva para mujeres con potencial.

FAVORECER NETWORKING ENTRE MUJERES: Aunque el canal establecido internamente para la formación en habilidades directivas es la Universidad Corporativa de Ferrovial, se considera necesario impulsar iniciativas fuera de ese contexto dirigidas a mujeres y en modalidad abierta (con participantes de otras empresas y sectores), lo que representa una excelente **oportunidad para favorecer el networking entre mujeres** y el crecimiento personal y profesional.

3. Criterios en la selección de los programas

Los programas elegidos han tenido la siguientes características:

- Prestigio de la escuela (especialmente vinculado a formación relacionada con la materia)
- Valor añadido del programa ofrecido *vs.* programas de dirección convencionales
- Duración mínima de 200 horas
- Calidad de ponentes internos y externos
- Participantes referentes de ediciones anteriores
- Que permitiera la formación a distancia y/o la asistencia fuera del horario laboral para compaginar trabajo y familia, así como la participación de empleadas de fuera de Madrid
- Grupos reducidos en torno a 25 pax. de otras empresas y sectores
- Financiación a cargo de la compañía

4. Programa de Mujer y Liderazgo - ALITER

43 Asistentes (30 realizados y 13 previstas para este ejercicio)

- **Alcance:** El curso está enfocado a mujeres que ocupen puestos de responsabilidad en cualquiera de las sociedades que forman parte de Ferrovial y que deseen mejorar sus competencias directivas, además este programa permite establecer contacto con profesionales de otros sectores.
- **Proceso de selección:** candidatura espontánea a través de solicitud anunciada en Ferronet con el acuerdo de la dirección de RRHH correspondiente.
- **Fecha implantación:** En Septiembre de 2010 se publica por primera vez una noticia en la intranet corporativa anunciando las becas y la apertura del proceso de selección, y así ha sido durante dos años anunciando 4/5 becas por programa semestral.
- **Financiación:** la matrícula ha sido abonada por la compañía que han sido seleccionadas y se les ha concedido beca desde ALITER para la realización de este de Programa Mujer y Liderazgo impartido por la Escuela de Negocios ALITER con el patrocinio de Merck y la Fundación Rafael del Pino.

Objetivo del curso

Fomentar e impulsar la carrera profesional y personal de un **grupo seleccionado de mujeres directivas**, mediante un programa formativo, dinámico e innovador que les permita adquirir conocimientos y habilidades sobre los temas más candentes que preocupan a la mujer de hoy dentro de sus diferentes ámbitos de actuación.

Metodología

El programa es inminentemente práctico, las clases se impartirán por profesionales de gran relevancia en el ámbito económico, político y social.

Todos los viernes las alumnas tendrán **encuentros con personalidades destacadas** del ámbito jurídico, periodístico, empresarial, político..., durante los mismos la persona invitada impartirá una conferencia, posteriormente, se servirá un coctel y finalmente durante el café se abrirá un debate entre las alumnas y el ponente, donde éstas tendrán la oportunidad única de profundizar sobre los diferentes aspectos del programa en general y de su conferencia en particular.

A lo largo del curso se realizarán **visitas de interés cultural**.

Perfil de las alumnas

Profesionales con gran vocación de liderazgo, relevantes en su sector, que necesitan mejorar sus habilidades y potenciar sus contactos para fomentar su liderazgo. La variedad de perfiles profesionales de las mujeres directivas que realizan el programa, enriquece el **networking y el debate** en nuestras aulas.

Selección

El proceso de selección consta de las siguientes pruebas:

- Test cultural
- Entrevista personal
- Comentario de texto

Características:

- **Edición:** IV
- **Convocatorias:** mayo y noviembre de 2010.
- **Horario:** Viernes de 14:00-20:00h y sábados de 09:00-15:00h.
- **Plazas:** 40 alumnas por grupo.
- **Carga lectiva:** 200 horas.
- **Precio:** 7.000 Euros
- **Becas:** 6.000 Euros

5. PDD Mujeres directivas de la EOI

4 ASISTENTES

- Alcance:** El curso está enfocado a mujeres que ocupen puestos de responsabilidad en cualquiera de las sociedades que forman parte de Ferrovial y que deseen mejorar sus competencias directivas, ofreciendo un sistema de aprendizaje blended que facilita la conciliación trabajo y familia.
- Proceso de selección:** candidaturas dirigidas.
- Fecha implantación:** En Marzo de 2013 se envía información a todos los negocios para que propongan sus candidaturas internas en función de sus procesos de identificación de talento y demanda interna que hubiera surgido en relación a este tema.
- Financiación:** la matrícula ha sido abonada por cada negocio. El importe del curso es de 4.200 euros por participante.

Programa de desarrollo directivo para Mujeres Predirectivas PDD



Participantes

Grupo de **20 mujeres** con alto potencial "predirectivas" de Grandes Empresas

Duración

Programa de **255 horas** desarrolladas según la siguiente estructura:

- ✓ Sesiones presenciales EOI: 84 h
- ✓ Sesiones aula virtual: 150 h
- ✓ Desarrollo personal / Coaching: 21 h

Lugar de impartición

Sesiones presenciales: Sede EOI Escuela de Organización Industrial

Desarrollo

Abril 2012- Noviembre 2012

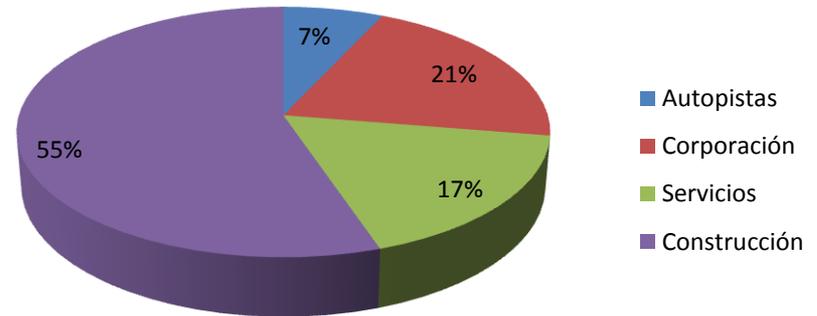
Primer encuentro presencial:	28 horas (tres días y medio)
Aula virtual e-learning:	54 horas
Segundo encuentro presencial:	28 horas (tres días y medio)
Aula virtual e-learning:	32 horas
Tercer encuentro presencial:	28 horas (tres días y medio)
Aula virtual e-learning:	64 horas
Desarrollo personal/Coaching:	21 horas (4 encuentros presenciales y seguimiento @)

6. Resultados 2010-2012

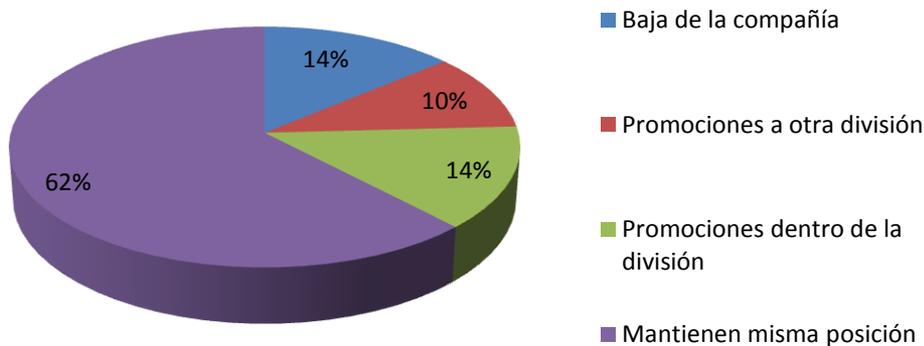
34 BECAS

62% de participantes en posiciones de línea (jefe de obra, gestores)

Participación por negocios



Situación laboral post-curso



24% han sido promocionadas

Valoración cualitativa muy positiva tanto de las alumnas como de las escuelas que destacan el nivel de las mismas



“Lo más destacado hasta ahora es el foro en el que se desarrolla, con mujeres de todas las disciplinas profesionales, con edades y procedencias variadas, que buscan un lugar donde intercambiar sus experiencias profesionales y vitales”.

Elena Iglesias Angulo - Gerente Comercial y de Operaciones – Ferrovial Servicios España Sevilla

“El programa Mujer y Liderazgo ha aportado a mi vida, tanto profesional como personal, una experiencia enriquecedora. El poder conocer otras mujeres (grandes profesionales y grandes personas) de sectores tan diferentes ha sido una oportunidad inigualable. Destaco ponencias con testimonios de superación personal, ejemplos de perseverancia, que han dado otro sentido a la pregunta ¿Quién ha dicho que no es posible?”

Laura Soler Murolas - Jefa de Obra – Ferrovial Agromán

“La nota diferenciadora de este programa es la parte cultural, faceta muchas veces relegada a un segundo plano en nuestra vida diaria pero de suma importancia en las relaciones empresariales. La gran diversidad de perfiles profesionales que hay en el curso hace que sea muy enriquecedor”.

Raquel Manjón - Departamento de Seguros - Ferrovial Servicios

“Es un curso principalmente práctico lo que hace que no cueste esfuerzo acudir un viernes por la tarde o un sábado por la mañana”.

Esther García Albero – Jefa Departamento de Consolidación – Ferrovial Agromán

“Interesante y sorprendente. Este curso nos puede aportar muchas cosas que son fundamentales para nuestro desarrollo profesional pero también para el personal. De verdad agradezco a Ferrovial la oportunidad de participar en este curso”.

Amaya Martínez de Diego – Departamento de Contratación - CESP

“Lo diferencial es que se forma un grupo muy heterogéneo con profesionales de muy distintos sectores y eso hace que lo recomiende especialmente, porque fomenta el *networking* entre mujeres con muy distintos puntos de vista y puedes aprender desde muy diversos enfoques”.

Olga Redondo – Gerente de Desarrollo y Planificación Estratégica- Ferrovial Servicios.

FIN PRESENTACION

Anexo III: Presentación

Rompiendo el techo de cristal:
experiencias en la empresa: **Mutualia**

Cristina Mendía

“Las mujeres en puestos de responsabilidad en el ámbito empresarial”



Madrid 3 de junio de 2013

OBSTÁCULOS

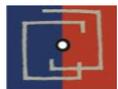
que limitan el acceso de las mujeres a los Consejos de Administración

De origen **EXTERNO**:

De la propia empresa o del entorno social

De origen **INTERNO**:

De la percepción y autoestima de las mujeres.
Falta de confianza.



De origen EXTERNO

ESTEREOTIPOS: *ideas, actitudes y valores preconcebidos*



De origen **EXTERNO**

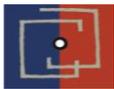
ROL: *funciones, tareas, y responsabilidades*



Las personas asumen el estereotipo para no ser castigadas
(las mujeres tienen que ocuparse de tareas del hogar)
(los hombres tienen que llevar el dinero a casa)



De origen INTERNO



OBSTÁCULOS



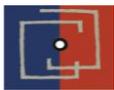
La falta de **MEDIDAS** de **CONCILIACION** para la **CORRESPONSABILIDAD**

El hecho de que los cuidados no estén resueltos, hace que impida a las mujeres su desarrollo profesional.

El **TECHO de CRISTAL** que impide que afloren los valores y el Empoderamiento de las mujeres.



PUNTOS CLAVE para INCREMENTAR el ACCESO y la PROMOCIÓN de MUJERES en PUESTOS DIRECTIVOS



En los procesos de selección y promoción de personal, siempre que sea posible, hay que contar con una presencia equilibrada de mujeres y hombres tanto en los comités de selección como en las candidaturas.

Diseñar planes de promoción orientados a la capacitación e identificación del potencial de las mujeres.
DEFINIR los ITINERARIOS PROFESIONALES.

Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de formación interna, para favorecer el aumento de competencias de éstas.



PUNTOS CLAVE para INCREMENTAR el ACCESO y la PROMOCIÓN de MUJERES en PUESTOS DIRECTIVOS



Poner en marcha protocolos que eviten que la maternidad sea un obstáculo para la promoción profesional.

NO PENALIZAR las ausencias por MATERNIDAD y/o CONCILIACIÓN.

Cuando se produzca una renovación de un miembro o su representante en alguno de los Órganos de Gobierno y Participación, promover para su sustitución, el principio de presencia equilibrada.

SENSIBILIZACIÓN tanto a la plantilla de la EMPRESA como a sus ORGANOS de GOBIERNO y PARTICIPACIÓN para evitar la discriminación por razón de sexo.

COLABORACIÓN con la SOCIEDAD divulgando buenas prácticas en materia de IGUALDAD.





PROPUESTAS concretas para alcanzar los OBJETIVOS recogidos en el PLAN de IGUALDAD de MUTUALIA



Fomentar la corresponsabilidad de manera que favorezca la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad.



Formación continua en liderazgo para favorecer la incorporación de las mujeres en puestos de responsabilidad.



- **PROYECTO LIDERA de FORMACIÓN en LIDERAZGO**



Posibilidad de trabajar desde el domicilio con conexión a la empresa para favorecer la conciliación y no entorpecer el desarrollo profesional



PROPUESTAS concretas para alcanzar los OBJETIVOS recogidos en el PLAN de IGUALDAD de MUTUALIA

PROYECTO LIDERA

Gestión del liderazgo



**Primera definición de liderazgo:
13 personas líderes identificadas**



**Despliegue de la gestión por procesos:
54 personas líderes**



Revisión del liderazgo



**Plan de formación competencias liderazgo:
40 horas por persona**



PROPUESTAS concretas para alcanzar los OBJETIVOS recogidos en el PLAN de IGUALDAD de MUTUALIA

PROYECTO LIDERA

Impulsar el liderazgo

Tomar conciencia de “ser líder”

Creación del Proyecto Lidera

Febrero 2011

Un foro de encuentro para que las personas líderes compartan sus ideas y desarrollen su creatividad

128 líderes – 60% son mujeres
20% plantilla



PROYECTO LIDERA



- Ya existían órganos que daban participación a los primeros niveles de liderazgo: Comité de Dirección, Comité de Seguimiento de Gestión, equipos de proceso...

Se trataba de dar participación al resto de líderes:

- ✓ Integrantes de equipos de proceso
- ✓ Responsables de subproceso
- ✓ Personas que coordinan equipos de mejora

➤ Participación VOLUNTARIA

- En la actualidad contamos con:

≈ 110 participantes
94% personas líderes



PROPUESTAS concretas para alcanzar los OBJETIVOS recogidos en el PLAN de IGUALDAD de MUTUALIA



PROYECTO LIDERA

✓ Jornadas mensuales

<u>Fase previa</u>	<u>Jornada</u>	<u>Post jornada</u>
<p>Identificación de temas a tratar, según:</p> <ul style="list-style-type: none">- Encuestas- Sugerencias	<ul style="list-style-type: none">- Respuesta a aportaciones anteriores- Presentación del tema- Debate y aportaciones por parte de los equipos de trabajo- Puesta en común- Valoración de la jornada	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de aportaciones- Divulgación:<ul style="list-style-type: none">- Blog Lidera- Revista Sustraiak

PROPUESTAS concretas para alcanzar los OBJETIVOS recogidos en el PLAN de IGUALDAD de MUTUALIA



Fomentar la corresponsabilidad

Se aumenta de 13 a 16 días el derecho de **SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR PATERNIDAD**

Las 16 semanas de **SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD** se amplían en *una semana más, con cargo a la empresa, si el padre solicita disfrutar este permiso al menos durante 4 semanas.*



MUTUALIA concede a las y los trabajadores una SEMANA a quienes compartan con su pareja, al menos cuatro semanas, del permiso de maternidad



PROPUESTAS concretas para alcanzar los OBJETIVOS recogidos en el PLAN de IGUALDAD de MUTUALIA

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

- Adaptación tanto de la jornada como del disfrute de vacaciones, primando el criterio de FLEXIBILIDAD ORGANIZATIVA siempre que el servicio lo permita.



PROPUESTAS concretas para alcanzar los OBJETIVOS recogidos en el PLAN de IGUALDAD de MUTUALIA.



Incorporar a mujeres en aquellos puestos en los que están menos representadas, con el fin de equilibrar la participación.

VALORACIÓN positiva (5 puntos sobre 100) para las mujeres que concursan a puestos en los que estén menos representadas

Promover y fomentar en los Órganos de Gobierno y Participación la observancia del principio de presencia equilibrada, cuando se produzca en éstos la renovación de alguno de sus miembros o de su representante.

Traslado a las empresas asociadas y miembros de los Órganos de Gobierno y Participación, de la política de MUTUALIA sobre la observancia del PRINCIPIO de PRESENCIA EQUILIBRADA de MUJERES y HOMBRES cuando se produzca algún cambio en la composición de los Órganos de Gobierno y Participación



Medida de Acción Positiva



	Código: I 05.06/02
	Rev.: 1 Fecha: 15/06/10
Instrucción : Exámenes de Selección y su valoración	Página 1/3

- **EXÁMENES de SELECCION:**

-

-

Calificación de pruebas ofimáticas (cada prueba es eliminatoria)

-

VALORACIÓN COMPLEMENTARIA

A la puntuación obtenida en los exámenes de selección, se sumará la puntuación derivada de:

- **Valoración positiva para las candidatas mujeres en aquellos puestos en los que esté infra representada en tanto en cuanto perdure la infra representación. 5 puntos.**

- **Experiencia en el perfil convocado**

- **Formación adquirida**

- **Formación impartida**

-



CONTRATACIÓN LIBRE DESIGNACIÓN 2012

Contratación	Mujeres	Hombres	TOTAL
Grupo I, Nivel 1	-	-	-
Grupo I, Nivel 2	9	4	13
Grupo I, Nivel 3	1	4	5
Grupo II, Nivel 4	-	-	-
TOTAL	10	8	18



PROPUESTAS concretas para alcanzar los OBJETIVOS recogidos en el PLAN de IGUALDAD de MUTUALIA



- Creación de la figura “Agente para la Igualdad”
- Unificación de los sistemas de selección de personal, incluyendo criterios de igualdad de oportunidades
- **Diseño de medidas de acción positiva para corregir desigualdades en aquellos puestos de trabajo en los que las mujeres están menos representadas, recogidas en el Procedimiento de Selección y Contratación.**



PROPUESTAS concretas para alcanzar los OBJETIVOS recogidos en el PLAN de IGUALDAD de MUTUALIA



La Comisión para la Igualdad trabaja para:

Promocionar la Igualdad de Oportunidades, en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre todas las personas que conformamos Mutualia

Posibilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional



PROPUESTAS concretas para alcanzar los OBJETIVOS recogidos en el PLAN de IGUALDAD de MUTUALIA

Colaboración con la sociedad



Mayo 2012
Foro para la Igualdad de Emakunde
Instituto Vasco de la Mujer



Junio 2012
Master de Igualdad
Universidad Autónoma de Barcelona

Enero 2013
Master RR.HH. UPV
Universidad del País Vasco

Febrero 2013
Generalitat de Cataluña
Dir. Gral. Relaciones Laborales
Barcelona

3 de Junio 2013
Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.



PROPUESTAS concretas para alcanzar los OBJETIVOS recogidos en el PLAN de IGUALDAD de MUTUALIA



OBJETIVOS IGUALDAD					
Plan Estratégico MUTUALIA 2012 - 2014					
Potenciar la aplicación del Plan de Igualdad	INDICADORES	Cierre 2011	2012	2013	2014
	Nº de personas con medidas de conciliación	223	223	225	230
	Nº de nuevas medidas de conciliación	-	1	1	1
	Disminución de las diferencias en los conceptos retributivos voluntarios	0,6%	1%	2%	2%





En Mutualia, la dirección está comprometida y quiere ser tractora

El diálogo responsable que da lugar al consenso es fundamental

Los acuerdos tomados, han sido firmados por toda la

Representación Sindical de la Entidad





EMPLEA LA IGUALDAD

Porque es un derecho

y una medida para salir de las crisis





Eskerrik Asko Muchas Gracias



COMISIÓN para la IGUALDAD de MUTUALIA

Representando a las y los trabajadores:

Iñigo Alkain (**LAB**)

Izaskun Arriaga - María Bodón (**CC.OO.**)

Irene Ruiz de Argandoña (**ESK**)

Susana Martiarena - Isabel Casas (**ELA**)

Representación de la empresa:

Ignacio Lekunberri (**Director Gerente Adjunto**)

Cristina Mendia (**Técnica de Organización y Calidad y AGENTE de IGUALDAD**)

José Antonio Prieto (**Coordinador RRHH Unidad Territorial de Álava**)

