



MEMBER OF  
BASQUE RESEARCH  
& TECHNOLOGY ALLIANCE

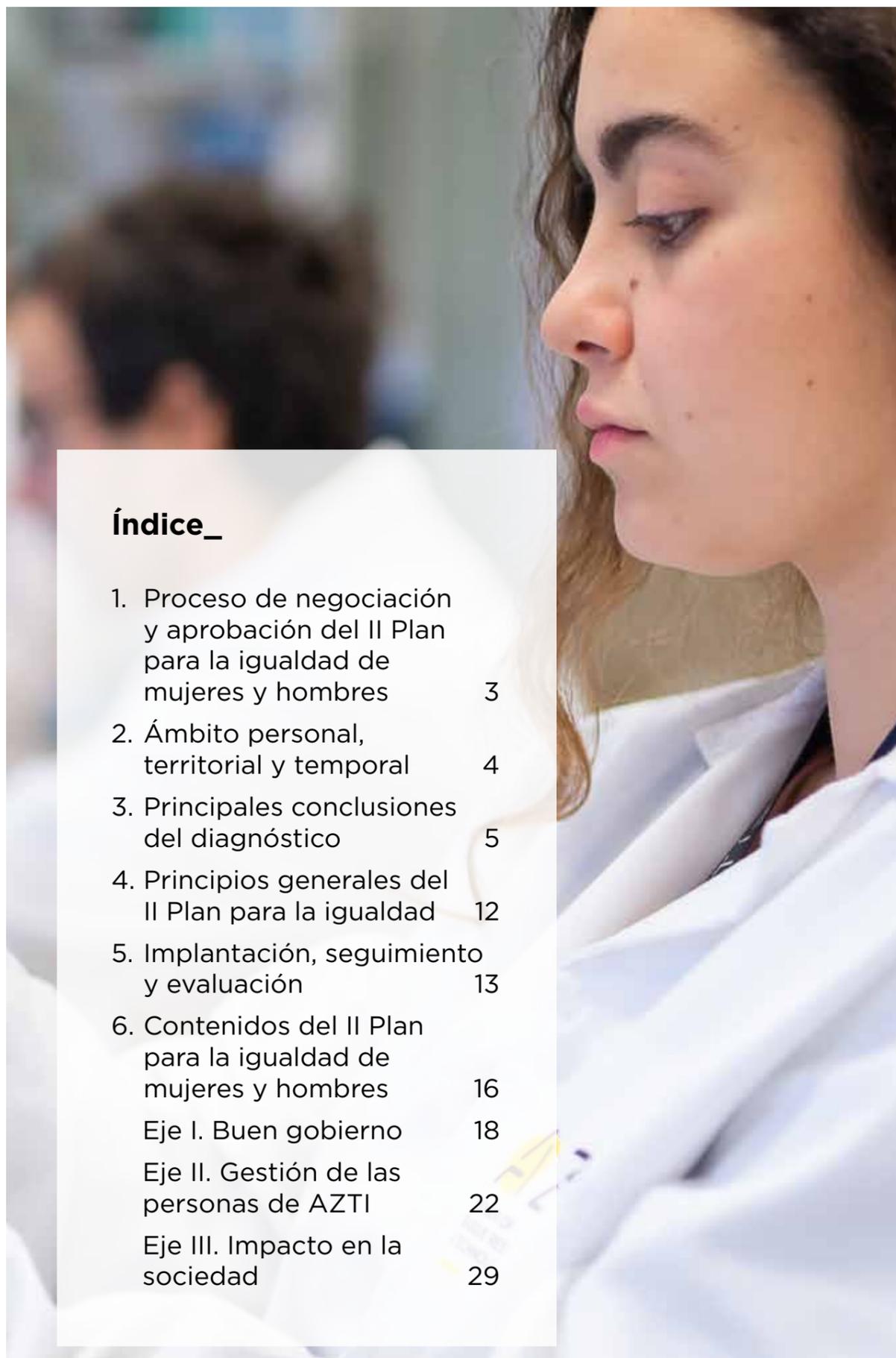
---

[www.azti.es](http://www.azti.es)

# II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de AZTI 2024-2026

Enero 2024

---



## Índice\_

1. Proceso de negociación y aprobación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres	3
2. Ámbito personal, territorial y temporal	4
3. Principales conclusiones del diagnóstico	5
4. Principios generales del II Plan para la igualdad	12
5. Implantación, seguimiento y evaluación	13
6. Contenidos del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres	16
Eje I. Buen gobierno	18
Eje II. Gestión de las personas de AZTI	22
Eje III. Impacto en la sociedad	29

## 1. Proceso de negociación y aprobación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres

Con fecha 24 de enero de 2024, se da por aprobado el II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en AZTI.

Para el desarrollo del II Plan para la igualdad se ha tenido en cuenta, principalmente, la siguiente normativa en materia de planes para la igualdad de mujeres y hombres:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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 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, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## 2. Ámbito personal, territorial y temporal

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de AZTI atiende a la totalidad de las personas trabajadoras de sus centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El periodo de vigencia es del 1 de enero de 2024 a 30 de junio de 2026 sin perjuicio de que deba revisarse en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias: a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes. b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa. d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración. e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de

igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Las tareas de seguimiento de la Comisión pueden implicar también la actualización del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres, en tanto que dicha actualización se considere necesaria. Las medidas del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de AZTI podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

A la finalización de la vigencia de este II Plan se atenderá, de nuevo, a lo indicado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El presente II Plan para la igualdad de mujeres y hombres ha contado para su elaboración, como ya se ha descrito, con el correspondiente diagnóstico.

### 3. Principios generales del II Plan para la igualdad

Los principios generales que determinan el presente II Plan para la igualdad de mujeres y hombres se encuentran alineados con los especificados en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, redacción consolidada de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Se trata de principios que guían las políticas de igualdad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y que buscan el impulso definitivo a la igualdad de mujeres y hombres.

Los principios generales a los que atiende AZTI y con los que se compromete activamente son:

- Igualdad de trato.

- Igualdad de oportunidades.
- Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres.
- Respeto a la diversidad y a la diferencia.
- Integración de la perspectiva de género.
- Acción positiva.
- Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.
- Representación equilibrada.
- Colaboración, coordinación e internacionalización.
- Implicación de los hombres.
- Participación.
- Innovación, transparencia y rendición de cuentas.

Todos ellos podrán ser identificados en el enfoque de los ejes de actuación en los que se estructura el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de AZTI y en la propia concreción de las acciones contenidas en él.

### 4. Implantación, seguimiento y evaluación

#### Composición de la comisión para el seguimiento y evaluación

Se constituye una comisión en la que toman parte de forma paritaria una representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Se promueve también la composición de la Comisión con presencia de ambos sexos, así como que se tenga formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Con voz, pero sin voto, podrán tomar parte en esta Comisión para el seguimiento y la evaluación otras personas de la plantilla

para ofrecer su apoyo a la implantación del Plan.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan para la igualdad podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quien podrá intervenir con voz, pero sin voto.

#### Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación

La entidad se compromete a dotar de todos los medios y recursos requeridos para la implantación, seguimiento y evaluación del II Plan. Y de igual modo, para el cumplimiento de las funciones relativas a la

Comisión de Seguimiento y Evaluación, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desglose por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.
- Aportar la información que solicite cualquiera de las partes referida al seguimiento y posible modificación del Plan para la igualdad.

Se establece una clasificación de diferentes medios y recursos para los que se realiza la siguiente estimación:

TIPO DE MEDIOS O RECURSOS	RECURSOS ESTIMADOS
Dedicación de personal interno	Se dotará de una dotación concreta de horas de trabajo anuales directas de las personas responsables de la implantación de las acciones si la implantación de las medidas así lo precisase.
Apoyo externo especializado	Se contará con apoyo externo especializado que dará soporte técnico a la Comisión para el seguimiento y la evaluación.  También podrá asumir la realización de algunas acciones del Plan, si así se decidiera.
Acciones para la incorporación de la igualdad y su gestión.	La Dirección aprobará la dedicación interna requerida por parte de las personas responsables de su implantación.  Para las que sea requerida la contratación de servicios externos, la Dirección establecerá los recursos a destinar.
Acciones de formación y sensibilización	Se asumirá el coste directo de la prestación de la formación, así como el coste derivado de la presencia de las personas en las citadas acciones.
Acciones de impacto externo	La Dirección aprobará la dedicación interna requerida por parte de las personas responsables de su implantación.  Para las que sea requerida la contratación de servicios externos, la Dirección establecerá los recursos a destinar.

## Herramientas para el seguimiento y la evaluación del II plan

El seguimiento y evaluación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres, que se realizará en los tiempos y formas indicados en el presente Plan se acompañan de las siguientes herramientas que podrán ser seguidas como modelo:

- Cronograma anual de acciones.
- Seguimiento de cada acción.
- Informe de seguimiento y evaluación.

## 5. Contenidos del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres

Se desarrollan a continuación los tres ejes en los que se estructura el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de AZTI:

- Eje I Buen Gobierno.
- Eje II Gestión de las personas de AZTI.
- Eje III Impacto en la sociedad

El Eje I Buen Gobierno incorpora actuaciones necesarias para la sistematización y asentamiento de las políticas de igualdad. Supone un marco de actividades que se encuentran referenciadas también en las estrategias públicas de igualdad del ámbito vasco -Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Gobierno Vasco y diputaciones forales, entre otras- en sus apartados de Buen Gobierno o Gobernanza en sus respectivas planificaciones estratégicas.

El Eje II Gestión de las personas atiende a las áreas temáticas planteadas por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Así, se incluyen objetivos y actuaciones para los siguientes contenidos:

- Selección, contratación, formación y promoción profesional.

- Clasificación profesional y política retributiva.
- Condiciones de trabajo (tiempo de trabajo y seguridad y salud laboral)
- Conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Prevenir y actuar frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Por último, el Eje III Impacto en la sociedad, por su parte, contiene actividades relacionadas con la propia razón de ser de AZTI, su responsabilidad social y la necesidad de presentarse como un referente a la sociedad que pueda ser tractor en materia de igualdad.

Para cada uno de los ejes se establecen objetivos, medidas para la consecución de los citados objetivos, indicadores y metas para el seguimiento y la evaluación, responsables de ejecución y fechas estimadas de realización.

Todos los indicadores de seguimiento y evaluación referidos a personas se desglosarán por sexo para facilitar su análisis e impacto, siempre que ello sea posible. Y también habrán de ser medidos anualmente cuando la actividad tenga carácter anual.

### EJES Y OBJETIVOS DE ACTUACIÓN

#### EJE I BUEN GOBIERNO

**Objetivo 1.1.:** desarrollar la planificación y la organización requerida para el despliegue de la igualdad de mujeres y hombres en AZTI, así como su seguimiento y evaluación

**Objetivo 1.2.:** desarrollar mecanismos y herramientas para el aseguramiento del compromiso con la igualdad de mujeres y hombres en la cultura organizativa

**Objetivo 1.3.:** comunicar el compromiso con la igualdad, los contenidos del II plan y su implantación

#### EJE II GESTIÓN DE LAS PERSONAS DE AZTI

**Objetivo 2.1.:** atender al principio de igualdad de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional

**Objetivo 2.2.:** atender al principio de igualdad de mujeres y hombres en el sistema de clasificación profesional y en la política retributiva

**Objetivo 2.3.:** atender al principio de igualdad de mujeres y hombres en la definición de las condiciones de trabajo en cuanto al tiempo de trabajo y en materia de seguridad y salud laboral

**Objetivo 2.4.:** atender a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas de AZTI

**Objetivo 2.5.:** mejorar la presencia de las mujeres en los espacios en los que se da infrarrepresentación femenina mediante el abordaje de los obstáculos que la mantienen

**Objetivo 2.6.:** prevenir y actuar frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de AZTI

#### EJE III IMPACTO EN LA SOCIEDAD

**Objetivo 3.1.:** atender a la perspectiva de género en la investigación y en la prestación de servicios de AZTI

**Objetivo 3.2.:** desarrollar las cláusulas sociales en materia de igualdad de mujeres y hombres en la contratación de empresas proveedoras

**Objetivo 3.3.:** tomar parte en redes y foros de interés para AZTI en materia de igualdad de mujeres y hombres

**Objetivo 3.4.:** sensibilizar a la sociedad en materia de igualdad de mujeres y hombres y para una mayor presencia de mujeres en el ámbito científico

## EJE I. BUEN GOBIERNO

Objetivo 1.1.: desarrollar la planificación y la organización requerida para el despliegue de la igualdad de mujeres y hombres en AZTI, así como su seguimiento y evaluación.

### Acción

1. Aprobar el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en AZTI, por comité dirección, que será evaluado globalmente a su finalización.
2. Incluir el II Plan para la igualdad en los planes de gestión anuales y estratégicos para facilitar su ejecución y la asignación de recursos personales y económicos requeridos y necesarios.
3. Constituir una Comisión de seguimiento y evaluación del II Plan, paritaria empresa-representación social de la plantilla.
4. Cuando se requiera para la implementación de determinadas acciones del plan, se crearán Equipos de trabajo ad-hoc.
5. Identificar a una persona de AZTI como referente en materia de igualdad (recepción de sugerencias, consultas, etc.).
6. Recoger percepciones de la plantilla en materia de igualdad, para poder ser aportadas al proceso de evaluación intermedio:
  - Encuesta de percepción u otras herramientas que puedan aplicarse.
  - Buzón de sugerencias.
  - Open-Forum de personas voluntarias que sirva a la Comisión de seguimiento y evaluación para recoger aportaciones de la plantilla.

**Objetivo 1.2.: desarrollar mecanismos y herramientas para el aseguramiento del compromiso con la igualdad de mujeres y hombres en la cultura organizativa**

**Acción**

7. Unificar las herramientas de la política de Compliance referidas a la cultura organizativa y que buscan el aseguramiento de la igualdad (canales de denuncia, protocolos de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, códigos de conducta, etc.) para que sean conocidas y estén accesibles a todas las personas.
8. Revisar, y adecuar a un uso no sexista del lenguaje y las imágenes, si procede, comunicaciones internas y externas de AZTI, prioritariamente los siguientes soportes o documentos: web, redes sociales, revistas, folletos, anuncios, otras que pudieran ser de interés como herramientas de gestión interna.
9. Revisar el contenido del manual para un uso no sexista del lenguaje y las imágenes de AZTI, para su ajuste si procede, y (1) recordar su existencia al conjunto de la plantilla, (2) asegurar su conocimiento por parte de las nuevas incorporaciones, y (3) asegurar su conocimiento por parte de las empresas de comunicación que presten sus servicios a AZTI.
10. Solicitar el reconocimiento como Entidad Colaboradora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, o aquellos otros que le puedan ser de interés a AZTI.
11. Reformular la pregunta de la Encuesta de Liderazgo vinculada a Igualdad.

**Objetivo 1.3.: comunicar el compromiso con la igualdad, los contenidos del ii plan y su implantación**

**Acción**

12. Comunicar al conjunto de la plantilla el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de AZTI, junto a las principales conclusiones del diagnóstico realizado a través de:
  - o Presentación general del plan.
  - o Establecer un espacio en la intranet dedicado a la igualdad de mujeres y hombres, donde se exprese el compromiso de AZTI.
  - o Actualizar la información del apartado "Igualdad de género" de la web de AZTI
13. Identificar una batería de indicadores o cuadro de mando en materia de igualdad, que sea de utilidad para realizar un reporting interno y externo bienal de la situación de mujeres y hombres en AZTI.

**EJE II. GESTIÓN DE LAS PERSONAS DE AZTI**

**Objetivo 2.1. Atender al principio de igualdad de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional**

**Acción**

14. Revisar los procedimientos de selección, promoción, evaluación y teletrabajo para identificar posibles mejoras que ayuden a integrar la perspectiva de género en los procesos y que se añadan a las ya existentes.

15. Sistematizar la técnica de la entrevista para evitar que puedan darse diferentes enfoques según sea la persona entrevistadora y para evitar sesgos de género. Generar un documento de buenas prácticas.
16. Fomentar un programa de liderazgo y promoción para mujeres, con especial atención a las mujeres jóvenes de la plantilla.
17. Introducir la variable sexo en los diferentes indicadores para hacer un seguimiento del rendimiento científico de las mujeres de AZTI.
18. Mantener el factor de reducción de jornada a la hora de fijar los DOPs de las personas y comunicarlo.
19. Informar a las nuevas incorporaciones en el proceso de selección y onboarding de nuevas personas:
  - o Mantener las referencias expresas al compromiso con la igualdad de mujeres y hombres de AZTI en el proceso de reclutamiento, selección y acogida.
  - o Garantizar la comunicación a todas las nuevas incorporaciones del compromiso de AZTI con la igualdad de mujeres y hombres.
20. Reconocer y promover la trayectoria de una mujer de AZTI (concurso interno).

**Objetivo 2.2. Atender al principio de igualdad de mujeres y hombres en el sistema de clasificación profesional y en la política retributiva**

**Acción**

21. Realizar anualmente el Registro Salarial, interpretando aquellas brechas superiores al 25% para cada categoría y concepto salarial, aportando una contextualización o interpretación que haya sido realizada dentro del marco de la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad. Profundizar en el análisis de las brechas cuya existencia se considere que está relacionada con la segregación vertical o techo de cristal arrastrada desde el pasado.
22. Informar anualmente en el seno de la Comisión de seguimiento del Plan para la igualdad de mujeres y hombres, y bienalmente a la plantilla, de la evolución de las brechas identificadas.

**Objetivo 2.3. Atender al principio de igualdad de mujeres y hombres en la definición de las condiciones de trabajo en cuanto al tiempo de trabajo y en materia de seguridad y salud laboral**

**Acción**

23. Realizar un diagnóstico actualizado de las condiciones de trabajo y de las políticas de seguridad y salud laboral -atendiendo a su posible impacto diferencial en mujeres y en hombres- y en las políticas de igualdad de AZTI.
24. Habilitar espacios confortables para lactancia.

25. Añadir al conjunto de medidas disponibles en AZTI aquellas medidas, permisos y licencias que están a disposición de las mujeres en situación de violencia de género y que son de aplicación en el ámbito del empleo. Documento beneficios sociales AZTI.

26. Continuar desarrollando medidas de prevención e intervención ante situaciones de violencia en entornos de trabajo peligrosos o en los que puede darse vulnerabilidad -por ejemplo, puertos, barcos, estancias internacionales, etc.-.

27. Desarrollar protocolos o medidas en colaboración con las otras entidades o empresas con las que se realizan viajes, campañas, etc. para disponer de un procedimiento de actuación ante situaciones de violencia o violencia sexual en barcos, en instalaciones ajenas, etc.

28. Adecuar el código disciplinario recogido en el convenio colectivo de empresa para incluir los comportamientos y actitudes machistas como conductas potencialmente sancionables.

### Objetivo 2.4. Atender a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas de AZTI

#### Acción

29. Adjuntar al calendario laboral un listado actualizado anualmente con todas las medidas de conciliación existentes en AZTI. Se adjuntará también al Manual de Onboarding.

30. Realizar benchmarking de posibles nuevas medidas de conciliación que puedan estar dándose en el sector científico-investigador para valorar su aplicabilidad en AZTI.

31. Valorar introducir nuevas posibles actuaciones para reducir el número de reducciones de jornada y excedencias vinculadas a los cuidados, por su impacto económico directo en las personas que las solicitan y por su posible impacto, también, en el desarrollo profesional.

32. Mantener actuaciones para promover la corresponsabilidad en los hombres de la plantilla de AZTI a través de talleres de sensibilización -de Gizonduz-Emakunde u otros ámbitos- que animen a la toma de conciencia de la influencia de los mandatos de género en la desigual presencia de mujeres y hombres en los cuidados, y que provoquen un mayor acercamiento a las medidas para la conciliación disponibles en AZTI.

### Objetivo 2.5. Mejorar la presencia de las mujeres en los espacios en los que se da infrarrepresentación femenina mediante el abordaje de los obstáculos que la mantienen

#### Acción

33. Valorar llevar a cabo medidas de acción positiva para corregir desigualdades de género en la categoría Investigador/a Senior a Investigador/a Principal.

34. Valorar llevar a cabo medidas de acción positiva para corregir desigualdades de género en la categoría Analista a Analista Senior de todas las personas con más de 15 años de experiencia en AZTI.

### Objetivo 2.6. Prevenir y actuar frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de AZTI

#### Acción

35. Revisar y generar un único protocolo que determina el proceso de prevención, denuncia y abordaje de los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en AZTI, armonizando el procedimiento descrito en el protocolo existente en AZTI y el descrito en el convenio colectivo, dotándole de un canal de denuncias confiable y procurando las mejoras que puedan identificarse desde modelos propuestos por las instituciones expertas en ellos. Se precisará también su adaptación a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

36. Realizar formación específica para las personas implicadas en la aplicación del protocolo para el desempeño de su función.

37. Difundir y dar accesibilidad al protocolo para casos de acoso sexual y por razón de sexo a las personas de AZTI y a aquellas otras personas o empresas contratadas a las que pueda afectar dicho protocolo.

38. Realizar actuaciones de sensibilización para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo dirigidas a la plantilla, y que permitan identificar los comportamientos sexistas y propios del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y que ofrezcan pautas para prevenir todos ellos.

39. Valorar establecer algún tipo de ayuda (económica y/o psicológica y/o jurídica) a las personas de AZTI que se encuentren inmersas en situaciones de acoso o abuso sexual y/o por razón de sexo en el contexto de AZTI.

## EJE III. IMPACTO EN LA SOCIEDAD

### Objetivo 3.1. Atender a la perspectiva de género en la investigación y en la prestación de servicios de AZTI

#### Acción

40. Identificar convocatorias que tengan como eje de actuación la perspectiva de género como una oportunidad de financiación.

41. Incorporar la variable sexo en las encuestas de satisfacción o equivalentes que puedan darse durante la vigencia del presente Plan, para su posterior análisis de datos con perspectiva de género.

42. Formación a responsables del proyecto en materia de aplicación de la perspectiva de género en el contenido de la investigación.

### Objetivo 3.2. Desarrollar las cláusulas sociales en materia de igualdad de mujeres y hombres en la contratación de empresas proveedoras

#### Acción

43. Valorar la inclusión de posibles cláusulas sociales en materia de igualdad de mujeres y hombres en el sistema de contratación y compras de AZTI, así como en acuerdos de colaboración con otras entidades.

### Objetivo 3.3. Tomar parte en redes y foros de interés para AZTI en materia de igualdad de mujeres y hombres

#### Acción

44. Identificar a agentes o grupos de interés en materia de igualdad en el ámbito de la ciencia y la tecnología y establecer mecanismos de comunicación con ellos para el conocimiento de necesidades y expectativas mutuas y establecer, si procede, acuerdos o alianzas de cooperación o contextos de aprendizaje compartido y benchmarking.

Y para que así conste firma

Rogelio Pozo  
Director General AZTI

### Objetivo 3.4. Sensibilizar a la sociedad en materia de igualdad de mujeres y hombres y para una mayor presencia de mujeres en el ámbito científico

#### Acción

45. Realizar un plan de divulgación interna/externa de campañas institucionales de sensibilización con motivo de:

1. Día Internacional de la Niña y la Mujer en la ciencia y la tecnología -11 de febrero.
2. Día Internacional de las mujeres -8 de marzo.
3. Día contra la violencia hacia las mujeres -25 de noviembre

46. Colaborar con iniciativas de voluntariado corporativo que trabajan por el fomento de vocaciones científicas y tecnológicas en niñas y adolescentes, facilitando la participación en estas actividades y dando soporte y apoyo a las personas de AZTI que participen en ellas.



MEMBER OF  
BASQUE RESEARCH  
& TECHNOLOGY ALLIANCE

#### / SEDES

Txatxarramendi Ugarte z/g  
E-48395 Sukarrieta - BIZKAIA (Spain)

Parque Tecnológico de Bizkaia  
Astondo Bidea, Edificio 609  
E-48160 Derio - BIZKAIA (Spain)

Herrera Kaia - Portualdea z/g  
E-20110 Pasaia - GIPUZKOA (Spain)

/ t. (+34) 946 574 000

/ e-mail: [info@azti.es](mailto:info@azti.es)

/ [www.azti.es](http://www.azti.es)

