

PLAN DE IGUALDAD 2022-2025

Clasificación

Público

Fecha edición

Octubre 2022

Edición

1.0



Hoja de Identificación del documento

Título	PLAN DE IGUALDAD
Código	
Fecha	Octubre 2022
Fichero	PLAN DE IGUALDAD CRIDA.DOCX

Autor	Lidia García
Revisor	Patricia López
Aprobado	José Miguel de Pablo

Versiones			
Número	Fecha	Autor	Comentarios
1.0	Octubre 2022	Lidia García	

Tabla de Contenidos

1	INTRODUCCIÓN	5
2	PRESENTACIÓN CRIDA	6
3	VÍNCULOS CON OTROS PLANES	6
4	DISPOSICIONES GENERALES	6
4.1	Marco jurídico de la igualdad entre mujeres y hombres	6
4.2	Principios rectores	8
4.3	Compromiso de la empresa	9
4.4	Definiciones	10
5	ESTRUCTURA PLAN DE IGUALDAD	13
6	ÁMBITO DE APLICACIÓN	13
7	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	14
7.1	Análisis cuantitativo de la plantilla de CRIDA	14
7.1.1	Distribución de la plantilla de CRIDA por sexo	14
7.1.2	Distribución de plantillas por áreas	14
7.1.3	Distribución de plantilla por tramos de edad y sexo	15
7.1.4	Distribución de plantilla por antigüedad y sexo	15
7.1.5	Análisis de la incidencia de la temporalidad en plantilla	15
7.1.6	Tasa de rotación	15
7.1.7	Análisis por sexo y tipo de jornada	15
7.1.8	Reducciones de jornada	15
7.2	Análisis de igualdad por materia	16
7.2.1	Procesos de selección y contratación	16
7.2.2	Formación	17
7.2.3	Promoción profesional	18
7.2.4	Condiciones de trabajo	18
7.2.5	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	19
7.2.6	Teletrabajo	20
7.2.7	Datos de reducción de jornada	20
7.2.8	Prevención del acoso sexual y/o razón de sexo	20
7.2.9	Mujeres víctimas de violencia de género	21
7.2.10	Análisis área de Comunicación	21
7.2.11	Análisis área de Contratación	21



7.3	CONCLUSIONES INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE CRIDA.....	22
8	<i>MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y CALENDARIO</i>	<i>23</i>

1 INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es un derecho fundamental, que debe ser promocionado como valor central y principio clave de derechos sociales. Esto ha sido reconocido a nivel estatal e internacional a través de normativas dirigidas a conseguir la igualdad y eliminar las desigualdades entre ambos sexos. El respeto a las personas, sin importar su género, en cualquier ámbito de la vida promueve una mejor sociedad, innovadora, competitiva y próspera. Además, solo se puede aprovechar todo el potencial de las personas si se utiliza plenamente su talento y su diversidad, sin incidir en el género.

Sirva como ejemplo en el área de la investigación, la que más concierne a CRIDA, Maria Salomea Sklodowska-Curie, más conocida como Marie Curie; fue pionera en el campo de la radioactividad y la primera mujer en recibir el premio Nobel, el de física, en 1903, junto con su marido, y el de Química ocho años después, en 1911. Sin embargo, de los 809 premios nobel entregados, sólo 35 han sido para mujeres. Sin duda, queda mucho trabajo por hacer.

CRIDA, es un centro de referencia de investigación, desarrollo e innovación en el sector de la navegación aérea, que inició su actividad en el año 2008. Debe destacarse que el sector de actividad de CRIDA puede enmarcarse en el ámbito de estudios STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, en sus siglas en inglés), que tanto en España como en el resto del mundo son ocupadas mayoritariamente por hombres. Aunque se trata de un sector masculinizado, CRIDA desde sus comienzos ha incorporado en su plantilla a mujeres en igualdad de condiciones respecto a los hombres, aun siendo consciente del desequilibrio numérico existente en este sector.

El Plan de Igualdad de CRIDA se enmarca en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el nuevo desarrollo reglamentario de los planes de igualdad impulsado por el Real Decreto 901/2020 y, de forma complementaria, por el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva.

El objetivo del Plan de Igualdad es reforzar las estrategias que garanticen igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la eliminación de cualquier desigualdad o discriminación que por razón de género pueda existir en todos los niveles de la estructura, que se promueva una cultura de igualdad de oportunidades y de respeto entre las personas que conforman la organización, y que se desarrollen mecanismos de prevención de riesgos de conductas que atenten contra la igualdad y la dignidad de sus distintos miembros.

El Plan de Igualdad presenta un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar el diagnóstico de situación de la empresa. Con él, CRIDA pretende eliminar todas las formas de discriminación, favorecer la conciliación laboral y personal, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión y mejorar las condiciones dentro del espacio laboral.

2 PRESENTACIÓN CRIDA

CRIDA A.I.E. es una agrupación de interés económico sin ánimo de lucro establecida por ENAIRE, la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) e Ingeniería y Economía del Transporte, S.A. (INECO). Fue constituida en el año 2008 y el nombre está formado por las iniciales resaltadas en negrita: **C**entro de **R**referencia de **I**vestigación y **D**esarrollo **A**TM.

CRIDA tiene por misión mejorar la eficiencia y prestaciones del sistema de gestión de tráfico aéreo español por medio del desarrollo de ideas y proyectos de I+D+i que aporten soluciones cuantificables a través de indicadores de rendimiento del sistema, todo ello considerando el sistema español como parte integrante de un sistema global.

Para ello debe analizar cuantitativa y sistemáticamente las prestaciones del sistema, diagnosticar los problemas e identificar sus causas, proponer y diseñar alternativas de solución innovadoras, identificar y validar las alternativas óptimas, y colaborar de forma activa en el proceso de implantación de la solución seleccionada.

El análisis del sistema debe realizarlo necesariamente en colaboración directa con ENAIRE, como socio principal, contribuyendo con ello a su misión de proporcionar servicios de navegación aérea con seguridad, calidad, eficiencia y respeto al medio ambiente.

Las actividades de CRIDA se centran en sus áreas prioritarias de investigación que se articulan alrededor de tres líneas estratégicas (medición sistemática de prestaciones, validación de soluciones de I+D+i y Colaboración en el desarrollo de soluciones de I+D+i) en las que CRIDA cuenta con experiencia probada y una sólida reputación internacional.

3 VÍNCULOS CON OTROS PLANES

ENAIRE, socio principal de CRIDA ha elaborado su Plan de Igualdad para el periodo 2022-2025. Aunque dicho plan está enmarcado en la cultura y dimensión de ENAIRE, ha servido como guía para la realización del Plan de Igualdad de CRIDA. Como ambas entidades no pueden compararse ni en tamaño ni en estructura, pues CRIDA cuenta con una plantilla de menos de 50 personas, CRIDA adaptará dicho plan a sus dimensiones en todos los aspectos que sean de aplicación por su propia naturaleza.

4 DISPOSICIONES GENERALES

4.1 Marco jurídico de la igualdad entre mujeres y hombres

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus

políticas y acciones y en las de sus Estados miembro. La Unión Europea ha formulado diversas directivas que han sido de gran relevancia para la puesta en marcha de políticas de igualdad.

Entre estas normas, destacan:

- A nivel internacional:

- Los artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que proclaman la igualdad y prohíben la discriminación laboral.
- Diversos Convenios de la OIT, como el 100 y el 111, que prohíben la discriminación laboral por razón de sexo.
- Los artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 2, 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

A esta normativa se suma la europea, que incluye diversas Directivas, así como:

- La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- La Carta Europea de la Mujer.
- El Pacto Europeo de la Igualdad de Género.

La legislación española recoge este principio jurídico en el artículo 14 de la Constitución de 1978, que proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 de la citada norma consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Asimismo, el primer artículo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género identifica como “una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”

Dentro del marco normativo nacional destaca la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), que está fundamentada en la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas, actuaciones y ámbitos. La citada norma lleva a cabo una importante labor en cuanto a la definición de conceptos claves en materia de igualdad: principio de igualdad de trato, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y por razón de sexo, acciones positivas, entre otros.

Asimismo, el artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Tras trece de años desde la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se publica el 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, que incorporó, entre otros, cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

- Ampliación considerable del número de empresas obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, incluyendo a todas las que contaran con 50 o más personas trabajadoras.
- Precisiones relativas al diagnóstico, determinando las materias a analizar, y al contenido del plan, estableciendo los elementos que debían integrarlo.
- Creación de un Registro de planes de igualdad de las empresas.
- Mandato de desarrollar a través de un reglamento el alcance y contenido del diagnóstico y, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como las disposiciones relativas a la constitución, características y condiciones para la inscripción y el acceso al Registro de planes de igualdad.

Posteriormente, fruto de la necesidad de dar un mayor desarrollo reglamentario a los cambios introducidos respecto de los Planes de Igualdad, se aprobaron el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con el objetivo por un lado, de dar cumplimiento al mandato legal de desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, y, por otro, establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, respectivamente a través de las siguientes herramientas: registro retributivo, auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo.

Por último, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, desarrolla la obligación de registrar los planes de igualdad a través de medios electrónicos, así como el depósito voluntario de las medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4.2 Principios rectores

Los principios rectores que deben regir en el ámbito de la empresa, en relación con todas las personas, son los siguientes:

- **Principio de igualdad de trato**

No se debe discriminar a ninguna persona, directa o indirectamente, por razón de sexo o por maternidad/paternidad. Se deben adoptar obligaciones de corresponsabilidad y conciliación.

- **Principio de no discriminación directa por razón de sexo**

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, maternidad o paternidad. Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se velará por evitar la discriminación directa por razón de sexo.

- **Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo**

La discriminación indirecta por razón de sexo que se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se evitará la discriminación indirecta por razón de sexo.

- **Principio de prohibición del acoso sexual**

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Principio de prohibición del acoso por razón de sexo**

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Principio de indemnidad frente a represalias**

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Principio de transversalidad de las políticas de género**

Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario

- **Principio de transparencia retributiva**

El principio de transparencia se define como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras, pudiendo aplicarse, al menos, a través de los siguientes instrumentos: registros retributivos, auditoría retributiva, sistema de valoración de puestos de la clasificación profesional contenida en la empresa y convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras

4.3 Compromiso de la empresa

CRIDA declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de medidas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en la actividad global de la empresa y especialmente en los ámbitos relacionados con la selección, promoción profesional, formación, retribución, acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y comunicación, estableciendo como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos de CRIDA la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El propósito es eliminar todas las posibles manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con la eliminación de los obstáculos y estereotipos sociales que impidan alcanzar estas metas.

4.4 Definiciones

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, se asumen como propias de la organización las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como otras de carácter normativo:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 3 Ley 3/2007)**

El artículo 3 de la ley 3/2007 establece que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El artículo 4 de dicha ley añade que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (art. 5 Ley 3/2007).**

El artículo 5 de la Ley 3/2007 determina que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas, no constituyendo discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (Art. 43 Ley 3/2007)**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- **Discriminación directa e indirecta (Art. 6 Ley 3/2007)**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007)

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo (Art. 7 Ley 3/2007)**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

- **Discriminación directa por embarazo o maternidad (Art. 8 Ley 3/2007)**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

- **Indemnidad frente a represalias (Art. 9 Ley 3/2007)**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (Art. 10 Ley 3/2007)**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga que se cometan conductas discriminatorias.

- **Acciones positivas (Art. 11 Ley 3/2007)**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Art. 44.1 Ley 3/2007)**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las trabajadoras y los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- **Tutela jurídica efectiva (Art. 53.2 Constitución)**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se haya producido la discriminación.

- **Género¹**

Relacionado con la igualdad se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.

- **Víctima de violencia de género (Art. 1.1 Ley Orgánica 1/2004)**

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 1.1, define la violencia de género como aquella que, «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia», y «comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad»

- **Trabajo de igual valor (Art. 4. Real Decreto 902/2020)**

El Real Decreto 902/2020 dispone que un trabajo tendrá igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Añade que se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada. En cuanto a las condiciones educativas, especifica que son las que se correspondan con las cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad y respecto a las condiciones profesionales y de formación, se definen como aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad. Y en cuanto a las condiciones laborales y por relacionados con el desempeño se definen como aquellos que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

¹ Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI) <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm> (en inglés)

- **Registro retributivo. (Art. 5. Real Decreto 902/2020)**

Medida de transparencia retributiva por la que las empresas resultan obligadas a realizar un registro o auditoría de los salarios medios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla diferenciados por género. A tal efecto, deberán establecerse la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

- **Auditoria retributiva (Art. 7. Real Decreto 902/2020)**

Análisis del sistema retributivo, del sistema de promoción profesional y de las medidas de conciliación y corresponsabilidad que se realiza con el objetivo de establecer medidas correctoras. Tiene por objeto adquirir la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Además, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse, en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

- **Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos. (Art. 9 Real Decreto 902/2020)**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4. (un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes)

5 ESTRUCTURA PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura atendiendo al siguiente contenido:

- Ámbito de aplicación personal, temporal y territorial.
- Resumen del Informe del Diagnóstico de situación y conclusiones del mismo.
- Plan de actuación: Medidas, seguimiento y calendario

6 ÁMBITO DE APLICACIÓN

- **Personal:** El presente Plan de Igualdad será de aplicación al personal de CRIDA
- **Territorial:** El Plan de Igualdad de CRIDA se aplicará en todos sus centros de trabajo

- **Vigencia Temporal:** El Plan tendrá una vigencia de cuatro años que comenzará a contarse a partir del 1 de noviembre de 2022.

7 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

7.1 Análisis cuantitativo de la plantilla de CRIDA

Dado que la plantilla de CRIDA es inferior a 50 personas, el usar decimales en los porcentajes no es representativo, por esa razón, en la mayoría de las ocasiones los porcentajes se ha redondeado a múltiplos de cinco.

7.1.1 Distribución de la plantilla de CRIDA por sexo

Se considera que una plantilla está masculinizada cuando el porcentaje de hombres supera el 60%. Actualmente en CRIDA², el 65% son hombres frente al 35% de mujeres, lo que indica que es una plantilla masculinizada. Esta situación la explica la masculinización de su sector de actividad.

No obstante, es importante destacar que ha habido años en los que la plantilla no ha estado masculinizada, pues el porcentaje de mujeres ha superado el 40% y en algunos años, aunque no se ha alcanzado dicho porcentaje, ha estado muy próximo. Esto es debido a que CRIDA, desde los comienzos ha intentado contratar a mujeres, siempre que ha sido posible.

7.1.2 Distribución de plantillas por áreas

En CRIDA, el área que cuenta con más plantilla es el área de ingeniería, que supone un 95% de la plantilla. El 35% corresponde a mujeres frente al 65% de hombres. Lógicamente al ser el área predominante y como la plantilla está masculinizada, esta área sigue la misma línea.

La dirección está a cargo de un hombre y las tareas de administración a cargo de una mujer.

Es necesario señalar que los estudios STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés), ámbito en el que por su actividad CRIDA pudiera enmarcarse, se continúa percibiendo como eminentemente masculino. Según datos de 2021, en todo el mundo, las investigadoras científicas representan únicamente un 28% y solo el 35% de los estudiantes matriculados en las disciplinas STEM son mujeres, según la UNESCO. Como ejemplo adicional puede citarse que, según la citada organización, sólo el 3% de las estudiantes de educación superior escogen realizar estudios en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

En España la cifra de investigadoras desciende hasta el 13% según un estudio de la Organización de Estados Iberoamericanos, a pesar de que, actualmente, más del 55% de los universitarios son mujeres.

La tendencia a futuro previsiblemente irá mejorando a medida que vaya incrementándose en la sociedad el número de mujeres estudiantes de titulaciones STEM en las universidades, repercutiendo positivamente en las empresas del futuro. Actualmente el número de mujeres matriculadas en estas titulaciones no llega al 30%.

² Datos obtenidos a 01/10/2022

7.1.3 Distribución de plantilla por tramos de edad y sexo

El promedio de edad de las personas que conforman la plantilla de CRIDA es de 37 años. La persona más joven tiene 24 y la mayor 61.

La mayor proporción de mujeres se da en la franja de edad entre 40 y 50 años, un 70%, alterándose claramente la prevalencia masculina. Un poco menos, con un 55% en la franja de edad comprendida entre los 20 y 30 años.

Existe una clara prevalencia de hombres, 100%, en las franjas de edad comprendidas entre los 30 y 40 años y más de 50 años.

Dado que la plantilla de CRIDA es de menos de 50 empleados, lo exiguo de los números hace que los datos presentados puedan ser meramente coyunturales.

7.1.4 Distribución de plantilla por antigüedad y sexo

CRIDA es una empresa relativamente joven, pues se fundó en el año 2008. Esto implica que en el momento de realizar este plan (año 2022), el máximo número de años de antigüedad que se podría ostentar sería 14 años.

El promedio de años de antigüedad actual está por encima de 6. De hecho, el 58 % de la plantilla tiene más de 5 años de antigüedad. El 45% de las mujeres tienen 10 o más años de antigüedad.

7.1.5 Análisis de la incidencia de la temporalidad en plantilla

El 80% de la plantilla tiene contrato indefinido y de dicho porcentaje el 30% corresponde a mujeres.

El 20% restante tienen contrato temporal, del cual el 55% son mujeres. La mayor tasa de temporalidad de mujeres responde a la voluntad de aumentar el porcentaje de mujeres de la plantilla (siendo el contrato de formación -temporal- la forma habitual de inicio de una relación laboral de carácter indefinido en CRIDA).

7.1.6 Tasa de rotación

Se entiende como Tasa de Rotación, el número de empleados que abandonan la organización, voluntariamente o por causa de despido, jubilación o fallecimiento estando en servicio activo.

Teniendo en cuenta los últimos cinco años, el promedio de empleados (incluyendo empleados con contrato temporal) que han dejado de trabajar en CRIDA es de un 10% sobre el promedio de plantilla de los últimos 5 años. Un 4% corresponde a mujeres frente al 6% de los hombres, dato coherente con la masculinización de la plantilla.

7.1.7 Análisis por sexo y tipo de jornada

En CRIDA, toda la plantilla, independientemente del género, tiene la misma jornada.

7.1.8 Reducciones de jornada

Actualmente (año 2022), ninguna persona de CRIDA está con reducción de jornada.

En años anteriores (2013-2021), 6 personas solicitaron y obtuvieron reducción de jornada con diferentes periodos de duración. El 100% eran mujeres.

7.2 Análisis de igualdad por materia

7.2.1 Procesos de selección y contratación

CRIDA dispone de un proceso de selección que busca alcanzar los siguientes objetivos:

- Disponer de una bolsa de candidatos activa y actualizada como fuente principal para la selección de personal trabajador de CRIDA cuando se necesite un perfil concreto y las circunstancias permitan realizar contrataciones.
- Disponer de un procedimiento para el registro de candidatos y posterior evaluación para formar parte de la bolsa.
- Disponer de criterios objetivos y puntuables que permitan evaluar a los candidatos.

Tanto el proceso como los criterios de selección de personal en CRIDA garantizan el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad tal y como se indica en la legislación vigente para otros ámbitos del empleo público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

El proceso de selección está publicado en la web de CRIDA:

<https://crida.es/webcrida/index.php/envia-tu-cv/>

Todos los aspirantes entran a formar parte de una base de datos que conforma la bolsa de trabajo de CRIDA. El tratamiento de esta información seguirá lo establecido por la Ley General de Protección de Datos (LGPD) vigente y los candidatos deberán aceptar la política de privacidad de CRIDA. Una bolsa de candidatos activa y actualizada al menos una vez al año es la fuente principal para la selección de personal trabajador de CRIDA cuando se necesite un perfil concreto y las circunstancias permitan realizar contrataciones.

La bolsa de trabajo está formada por:

- personas interesadas en trabajar en CRIDA que envían su currículum a través del espacio dedicado en la página web de CRIDA (espacio EMPLEO) haciendo referencia a la oferta de empleo vigente en la página web: <https://crida.es/webcrida/index.php/trabaja-con-nosotros/>
- personas incorporadas en la bolsa de trabajo de CRIDA provenientes de ofertas de empleo anteriores y no seleccionados para aquellas y que pudieran ser idóneas para la oferta de empleo en vigor (y que hayan explicitado su consentimiento en ser parte de procesos posteriores). A estos candidatos se les ofrecerá la posibilidad de actualizar la información de la que CRIDA dispone.
- los propios trabajadores de CRIDA que quieran aspirar a categorías profesionales con mayor responsabilidad a la que actualmente ostenten cuando se disponga de puestos vacantes en las categorías de interés.

Los criterios de evaluación se detallan en el documento: Proceso de selección de personal en CRIDA.pdf. Dicho documento está disponible en la página web a todo el que esté interesado.

Los órganos de selección rigiéndose por los principios de objetividad, imparcialidad e igualdad, seleccionarán al candidato/a más adecuado.

El proceso de selección quedará en suspenso hasta la aceptación por parte del aspirante seleccionado/a. Si el puesto no fuera aceptado se contactará con el siguiente aspirante según la puntuación previamente asignada.

La siguiente figura recoge un esquema de los pasos seguidos en el proceso de selección de CRIDA.

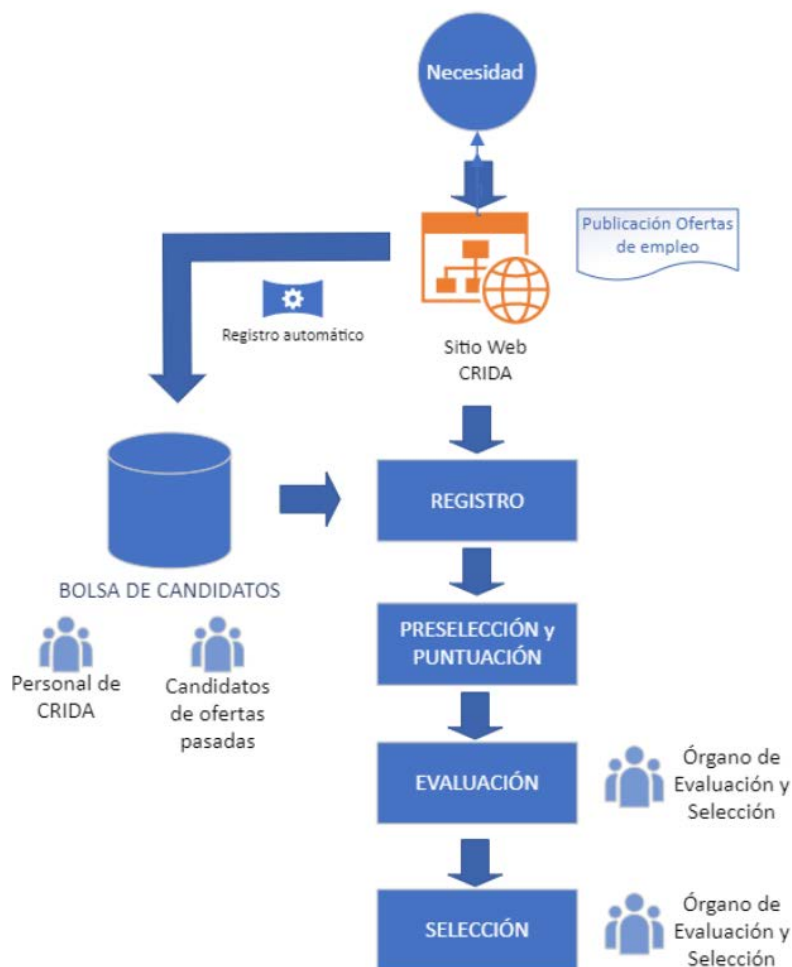


FIGURA 1 PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE CRIDA

7.2.2 Formación

La formación en CRIDA es fundamental, pues al ser un Centro de Referencia de I+D+i es necesario estar en la vanguardia de las últimas novedades y tendencias en el universo ATM, así como las últimas tecnologías que se están implantando o que llegan.

El tamaño de CRIDA no permite disponer de un departamento específico para gestionar la formación. Sin embargo, CRIDA cuenta con presupuesto para favorecer la formación en la empresa.

Los criterios de selección de personal que recibe la formación en CRIDA garantizan el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Además, CRIDA dispone de una plataforma denominada “Wiki CRIDA” accesible para todos los empleados, donde se puede encontrar información útil sobre la utilización de diferentes tecnologías en diferentes proyectos en los que ha participado CRIDA, guías, manuales...

En la misma línea, y orientado estrictamente a proyectos, CRIDA ha diseñado la aplicación ATENEA que contiene información útil (documentos, manuales...) que permite al empleado recibir la formación necesaria para participar en el proyecto que se le haya asignado.

7.2.3 Promoción profesional

En este apartado es plenamente aplicable la información anteriormente facilitada en materia de selección de personal.

Los procesos de promoción interna se articulan a través de los criterios de selección recogidos en las bases de las convocatorias, bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El personal de CRIDA se organiza en categorías. Todas las categorías requieren de titulaciones universitarias bien de grado medio (ingenierías técnicas, diplomados o grados) o de grado superior (ingenierías superiores, licenciados, máster o doctorando).

Las categorías en CRIDA llevan asociada la necesidad de una titulación, experiencia y/o conocimientos probados y capacidad técnica.

- **Ingeniero Junior:** Ingenieros con titulación universitaria superior, máster o doctorado que han terminado sus estudios recientemente y disponen de experiencia laboral limitada (A.1).
- **Ingeniero:** Ingenieros con titulación universitaria superior, máster o doctorado que disponen de cierta experiencia y/o conocimientos probados y con capacidades para cumplir los deberes correspondientes a su categoría (A.2).
- **Ingeniero de Desarrollo:** Ingenieros con titulación universitaria superior, máster o doctorado que disponen de experiencia y conocimientos probados y con capacidades para cumplir los deberes correspondientes a su categoría (A.3).
- **Ingeniero Principal / Responsable Técnico.** Ingenieros con titulación universitaria superior, máster o doctorado que disponen de experiencia y conocimientos probados y con capacidades técnicas, de organización y de planificación estratégica para cumplir los deberes correspondientes a su categoría (A.4).
- **Titulado Superior.** Licenciados o con estudios universitarios de Máster con capacidades para cumplir los deberes correspondientes a su categoría (A.5)
- **Titulado Medio.** Diplomados o con estudios universitarios de Grado con capacidades para cumplir los deberes correspondientes a su categoría (A.6)

7.2.4 Condiciones de trabajo

Cada empleado de CRIDA, independientemente de su género, dispone de un puesto de trabajo, con las herramientas necesarias para la realización de sus funciones y que cumple con toda la legislación relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales.

Además, anualmente cada empleado recibe la formación relacionada con su puesto de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

CRIDA, dispone de una plataforma corporativa, denominada BADES y accesible a todos los empleados, donde se les facilita funcionalidades para:

- ➔ Solicitar permisos
- ➔ Solicitar teletrabajo
- ➔ Solicitar comisiones de servicio
- ➔ Reportar su actividad
- ➔ Consultar y disponer de información confidencial: nóminas, formulario IRPF...

7.2.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

CRIDA cuenta con diversos permisos y licencias que mejoran lo legalmente dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, tales como:

- Concesión de hasta 9 días por año natural para atender asuntos particulares. Asimismo, los festivos “no dominicales” de ámbito nacional que coincidan con sábados, serán compensados con días adicionales para atender asuntos particulares.
- Disfrute de descanso los días 24 y 31 de diciembre.
- Mejora de los días de vacaciones: concesión de 23 días laborables.
- Permiso de lactancia mejorado respecto a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo disfrutarse de una hora diaria de ausencia al trabajo, hasta que el menor cumpla 12 meses, o de una reducción de la jornada normal en media hora, o de un permiso retribuido de cuatro semanas de duración, a continuación del permiso de maternidad.
- En caso de hijos prematuros, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas.
- Permiso no retribuido de un mes, en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos.

Jornada de Trabajo

- Flexibilidad horaria
- Jornada intensiva de verano desde junio a septiembre.

Conciliación familiar

- Reducción de jornada por cuidado de hijos menores de doce años, y familiares enfermos y/o discapacitados.
- Excedencia por cuidado de hijos o familiares.
- Posibilidad de asistir a cursos de formación en estas situaciones.

Paternidad y maternidad

- Descanso en los supuestos de parto, adopción o acogimiento.
- Posibilidad de distribución del periodo de descanso por maternidad / paternidad.
- Adaptación de la jornada durante los periodos de embarazo y lactancia

Conviene precisar que CRIDA, en su intención de velar por la igualdad de género y adaptarse a las medidas conciliatorias implantadas a nivel nacional, se ha ido acomodando a los cambios normativos existentes en dicha materia, aplicando las medidas que han ido correspondiendo de manera paralela a lo legalmente dispuesto. Por otra parte, la entrada en vigor del 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, incluye la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan solicitar la adaptación de jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de vida personal, familiar y laboral, así como la equiparación del permiso de paternidad de manera paulatina al de maternidad, actualmente 16 semanas para ambos progenitores, e igualmente el derecho a una hora de ausencia al trabajo de ambos progenitores hasta que el hijo cumpla 9 meses.

Además, en su labor de facilitar a sus personas trabajadoras la posibilidad de compatibilizar su vida laboral y personal, tiene implementadas ayudas sociales por encima de lo dispuesto legalmente. Estas medidas nacen con el fin de facilitar la conciliación y, entre ellas, destacan las siguientes:

- Dieta diaria para la comida.
- Seguro médico.
- Seguro de vida y accidentes.
- Reconocimientos médicos.

7.2.6 Teletrabajo

El 100% de los empleados de CRIDA dispone de la infraestructura tecnológica necesaria para poder realizar teletrabajo.

A través de la aplicación corporativa de CRIDA, denominada BADES, cada empleado puede solicitar y planificar los días que desea teletrabajar (hasta 2 días por semana sin necesidad de justificación).

7.2.7 Datos de reducción de jornada

Actualmente (año 2022), ninguna persona de CRIDA está con reducción de jornada.

En años anteriores (2013-2021), 6 personas solicitaron reducción de jornada con diferentes periodos de duración. El 100% eran mujeres.

7.2.8 Prevención del acoso sexual y/o razón de sexo

Actualmente CRIDA no dispone de un protocolo propio, por lo que al ser ENAIRE el socio mayoritario, CRIDA adopta como guía el protocolo de ENAIRE, asumiendo que dicho protocolo garantiza:

- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

Desde que se fundó CRIDA hasta el año actual (2022) no se ha presentado en CRIDA ninguna denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

7.2.9 Mujeres víctimas de violencia de género

CRIDA aboga por la prevención y por una actuación eficaz contra la violencia de género, por un lado, reconociendo a las mujeres víctimas de dicha violencia derechos tendentes a procurar la conciliación del trabajo con dicha situación, a fin de evitar su abandono del mercado laboral, así como promoviendo un ambiente de tolerancia cero frente a la violencia de género.

Así mismo dispone de medidas que recogen la posibilidad de reducir la jornada de trabajo, la reordenación del tiempo de trabajo, la adaptación del horario, aplicación de un horario flexible o el traslado de centro, garantizan el apoyo a la víctima y demuestran el posicionamiento de CRIDA en estas situaciones.

7.2.10 Análisis área de Comunicación

CRIDA, tanto en la comunicación publicitaria como en el área de marca o en los eventos que gestiona, tiene en cuenta el compromiso con la Igualdad, especialmente en todos los materiales producidos, algunos de los cuales se difunden en redes sociales, utilizando textos e imágenes incluyentes y no sexistas.

7.2.11 Análisis área de Contratación

En los procesos de contratación de servicios y relación con empresas proveedoras, conforme a la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, CRIDA recoge en sus pliegos, cláusulas que garantizan la prohibición de contratar a aquellas empresas sancionadas por infracción grave en materia profesional que ponga en entredicho su integridad, de disciplina de mercado, de falseamiento de la competencia, de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o de extranjería.

Además, entre los criterios de adjudicación de los contratos, se tiene en cuenta la aplicación de criterios sociales en caso de empate.

7.3 CONCLUSIONES INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE CRIDA

Del análisis de todos los datos aportados e información relativa a todas las materias evaluadas para el nuevo Plan de Igualdad, caben destacar las siguientes conclusiones:

1. Según los datos del informe de diagnóstico, **la plantilla de CRIDA a fecha 1 de octubre de 2022** estaba distribuida de la siguiente forma: **35% mujeres frente al 65% que son hombres**. Según los datos anteriores, puede considerarse que **la plantilla de CRIDA está masculinizada. Existe una infrarrepresentación femenina en la plantilla**, existiendo una brecha de género en la distribución de la plantilla.

No obstante, es importante destacar que ha habido años en los que la plantilla no ha estado masculinizada, pues el porcentaje de mujeres ha superado el 40% y en algunos años, aunque no se ha alcanzado dicho porcentaje, ha estado muy próximo. Esto es debido a que CRIDA, desde los comienzos ha intentado contratar a mujeres, siempre que ha sido posible.

Esta masculinización de la plantilla tiene su justificación en la existencia de una inferior representación femenina en el ámbito de las ocupaciones asociadas tradicionalmente a las profesiones y estudios STEM (Acrónimo en inglés: Science, Technology, Engineering and Mathematics). Estos datos van en consonancia con los del sector del transporte aéreo en Europa, pero que mejoran notablemente los del transporte en general, cuyo porcentaje de mujeres apenas alcanza un 22%.

Asimismo, se puede concluir que un rejuvenecimiento de la plantilla no implica de manera automática que ésta se vaya a feminizar, lo que determinaría **la necesidad de adoptar alguna medida adicional en relación con los estudios STEM**.

2. La contratación temporal en CRIDA afecta al 20% de la totalidad de la plantilla, El 11% corresponde a mujeres frente al 9% a hombres. El resto se corresponde con contratos indefinidos. **La temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres, pero es un hecho circunstancial pues la temporalidad no puede ser mayor de 12 meses y en CRIDA representa una mayor probabilidad de incorporación indefinida a la plantilla.**
3. La **tasa de rotación** del personal de CRIDA se sitúa en un 10% sobre el promedio de plantilla de los últimos 5 años. Un 4% corresponde a mujeres, frente al 6% de los hombres, dato **coherente con la masculinización de la plantilla.**
4. En **materia de selección y contratación profesional**, no se observan diferencias por razón de género en materia de selección o promoción, debido a que se accede a la empresa mediante convocatoria pública basada en los principios de igualdad, mérito, publicidad y capacidad. Existen procedimientos internos que garantizan la transparencia de los procesos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por ningún aspecto de los candidatos, sin que se haya podido observar ningún sesgo por razón de género en estos procesos.
5. En materia de **promoción profesional** no se observan, igualmente, en los procedimientos internos ningún sesgo por razón de género, constatándose la transparencia de los procesos y la igualdad de oportunidades entre los candidatos.

8 MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y CALENDARIO

Las medidas se orientan a mitigar la principal dificultad diagnosticada en CRIDA sobre la masculinización de la plantilla. La siguiente tabla recoge las medidas detectadas, indicadores para poder hacer el seguimiento, prioridad y plazos de ejecución.

ID	Medida	Indicador	Prioridad	Plazo de Ejecución
1	Monitorización anual del diagnóstico de la situación y de la ejecución de las medidas a adoptar. Versión anual del Plan de Igualdad.	Versión anual del Plan de Igualdad	ALTA	Anual
2	Dado que CRIDA en algunos años anteriores ha superado el 40% de contratación femenina, se establece como meta alcanzar el 40% de mujeres en la plantilla.	% de plantilla femenina en cada ejercicio	ALTA	Hasta 2025
3	Mantener un alto porcentaje de mujeres en las franjas de edad/experiencia superiores para garantizar su participación en el liderazgo y toma de decisiones de la empresa.	% de mujeres en las franjas de edad de mayor experiencia	MEDIA	Hasta 2025
4	Participación en acciones divulgativas que fomenten la incorporación de las jóvenes a las carreras o estudios STEM.	Número de acciones en las que CRIDA ha participado.	MEDIA	Continuo
5	Colaboración con la Asociación Ellas Vuelan Alto u otras asociaciones/entidades similares destinadas a visibilizar a mujeres profesionales, ya sean del sector aeronáutico o no, así como en universidades, colegios profesionales, redes sociales, etc.	Número de asociaciones en las que CRIDA participa	MEDIA	12/2023
6	A igualdad de condiciones, favorecer la selección de estudiantes femeninas en becas para prácticas curriculares y extracurriculares.	Número de mujeres becadas	MEDIA	Periodos de selección de personal para becas.



		curriculares y extracurriculares		
5	Incluir en el manual de acogida información relativa a las medidas de conciliación y de corresponsabilidad vigentes.	Información incluida en el manual de acogida	ALTA	Junio 2023

Madrid a 24 de octubre de 2022




José Miguel de Pablo Guerrero
Director de CRIDA A.I.E.

